

**GIPUZKOAKO
INDUSTRIA
SIDEROMETALUR-
GIKOAREN
HITZARMEN
KOLEKTIBOA**

**CONVENIO
COLECTIVO
PARA LA INDUSTRIA
SIDERO-
METALÚRGICA
DE GIPUZKOA**

2023-2026

esk.eus



AURKIBIDEA | ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I

- Artículo 1.º Ámbito territorial.....4
- Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.....4
- Artículo 3.º Vigencia y duración.....5
- Artículo 4.º Absorción y compensación.....5
- Artículo 5.º Unidad de convenio.....5
- Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.....5

CAPÍTULO II

- Artículo 7.º Jornada de trabajo.....6
- Artículo 8.º Calendarios y horarios de trabajo.....6
- Artículo 9.º Disponibilidad de horas.....7
- Artículo 10.º Vacaciones.....9
- Artículo 11.º Horas extraordinarias.....10

CAPÍTULO III

- Artículo 12.º Licencias.....11
- Artículo 13.º Excedencias.....14
- Artículo 14.º Otras excedencias.....14

CAPÍTULO IV

- Artículo 15.º Salario de Convenio.....14
- Artículo 16.º Valoración de Puestos de Trabajo.....16
- Artículo 17.º Productividad.....16
- Artículo 18.º Carencia de incentivo.....18
- Artículo 19.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.....19
- Artículo 20.º Trabajo nocturno.....19
- Artículo 21.º Pluses incluidos en valoración.....19
- Artículo 22.º Jefes/as de equipo.....20
- Artículo 23.º Antigüedad.....20
- Artículo 24.º Retribución dominical y de festivos.....21
- Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.....21
- Artículo 26.º Salidas, dietas y viajes (a partir de la firma del Convenio).....21
- Artículo 27.º Salarios reales.....22
- Artículo 28.º Salarios reales de Convenio.....22
- Artículo 29.º Incremento de salarios reales.....22
- Artículo 30.º Tiempo de espera y tiempo de paro.....23
- Artículo 31.º Pago de nóminas.....23

- Artículo 32.º Complemento IT.....23

CAPÍTULO V

- Artículo 33.º Clasificación profesional.....24
- Artículo 34.º Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad. Derecho de las personas trans.....24
- Artículo 35.º Relaciones jerárquico-profesionales.....26
- Artículo 36.º Período de prueba.....26
- Artículo 37.º Ceses.....26
- Artículo 38.º Finiquitos.....26
- Artículo 39.º Contratos por circunstancias de la producción.....26
- Artículo 40.º Contrato formativo de formación en alternancia.....27
- Artículo 41.º Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.....28
- Artículo 42.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.....29
- Artículo 43.º Subcontratación de obras y servicios.....29

CAPÍTULO VI

- Artículo 44.º Código de conducta laboral.....30

CAPÍTULO VII

- Artículo 45.º Seguridad y Salud Laboral.....33
- Artículo 46.º Vigilancia de la salud.....36
- Artículo 47.º Personal con capacidad disminuida.....37
- Artículo 48.º Mujer embarazada.....37

CAPÍTULO VIII

- Artículo 49.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.....38

CAPÍTULO IX

- Artículo 51.º Constitución.....39
- Artículo 52.º Garantías.....39
- Artículo 53.º Horas retribuidas.....40



Artículo 54.º Licencias para formación reuniones.....	41
Artículo 55.º Excedencias.....	42
Artículo 56.º Reuniones trimestrales.....	42
Artículo 57.º No discriminación.....	42
Artículo 58.º Número y composición.....	43
Artículo 59.º Horas retribuidas.....	43
Artículo 60.º Funciones.....	44
Artículo 61.º Información sobre la empresa.....	45
Artículo 62.º Información sobre medidas disciplinarias.....	45
Artículo 63.º Garantías comunes a todos.....	45
Artículo 64.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.....	46
Artículo 65.º Asambleas.....	46
CAPÍTULO X	
Artículo 66.º Formación Profesional.....	47
Disposición adicional primera. Comisión Mixta Interpretativa.....	48
Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.....	48
Disposición adicional tercera. Comisión Permanente.....	49
Disposición adicional cuarta. Impulso del Euskara.....	49
Disposición adicional quinta. Fomento de igualdad de oportunidades.....	50
Disposición adicional sexta. Procedimiento de Resolución de Conflictos. Preco.....	50
Disposición adicional séptima. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el Empleo.....	51
Disposición adicional octava. Aportaciones a Ge-roa-EPSV.	51
Disposición adicional novena. Prioridad aplicativa del Convenio de Gipuzkoa.....	51

ANEXO I

Tablas de retribuciones mínimas.....	51
--------------------------------------	----

ANEXO II

Tablas de retribuciones mínimas.....	56
--------------------------------------	----

ANEXO III

Tablas de retribuciones mínimas.....	58
--------------------------------------	----

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Grados consanguinidad y afinidad.....	63
---------------------------------------	----

MEDIDAS CONCILIACIÓN (RDL 5/2023)

Medidas conciliación.....	64
---------------------------	----

INFORMACIÓN SOBRE ESK

Euskaraz.....	66
Castellano.....	68

PREÁMBULO

Ambas partes convienen en la necesidad de tener un marco regulatorio estable como es este Convenio Colectivo y no sujeto a variaciones externas, comprometiéndose a preservarlo y defenderlo. Este convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las Empresas y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional. Las partes signatarias consideran que el convenio colectivo de eficacia general para la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa es un instrumento esencial para dotar de estabilidad a las relaciones laborales de las y los trabajadores y las empresas afectadas. La aplicación de este convenio sectorial contribuye de modo positivo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la vez que constituye una garantía para la salvaguarda de las condiciones laborales de las y los trabajadores. Las partes afirman que las posibles divergencias que en el futuro de produzcan se deberán solucionar agotando primeramente las vías del dialogo.

El objetivo del mismo es contribuir a la competitividad de las empresas, permitiendo a su vez a los trabajadores y trabajadoras conciliar compaginando su vida familiar y personal con las necesidades de la empresa.

Para dar respuesta a estos objetivos las partes firmantes reconocen la necesidad de que el actual y futuro texto del convenio debe dar respuesta tanto a las necesidades de las empresas de tener flexibilidad interna organizativa para adaptarse a las necesidades del entorno como a las sindicales de dotar a los trabajadores de condiciones laborales estables y dignas.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito funcional y personal.

Este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las empresas establecidas en el Territorio Histórico de Gipuzkoa o que en ella desarrollen sus actividades, así como a las trabajadoras y trabajadores integrantes de las mismas, dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidos en dicha rama.

También les será de aplicación el presente convenio colectivo, sin perjuicio de su regulación especial en determinados conceptos, por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

- Industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío. Será de aplicación exclusiva el presente convenio colectivo cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a los 0,5 mm.
- Tendidos de líneas eléctricas.
- Mecánica de óptica de precisión.

Quedan excluidas las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Igualmente quedarán excepcionadas, tanto las empresas como sus trabajadores/as, que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Estar excluidas por disposición legal que específicamente les afecte.

b) Tener concertado, o concertar en el futuro, Convenio Colectivo propio, en tanto el mismo se halle legalmente vigente y en la medida que en sus propias cláusulas se determine.

Asimismo quedarán exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente Convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal del personal algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

Artículo 3.º Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2023 finalizando el 31 de diciembre del año 2026, salvo en aquellas materias respecto de las cuales se prevea en el convenio una entrada en vigor diferente.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2026, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya y en tanto no se logre un acuerdo expreso, se mantendrá ultraactivo de manera indefinida todo su contenido, hasta el siguiente acuerdo.

Para determinar la composición de la representación sindical en la Mesa Negociadora se tendrán en cuenta los resultados electorales al 30 de junio del año 2026.

Artículo 4.º Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio.

Artículo 5.º Unidad de convenio.

Uno. Lo acordado en este Convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para Asambleas como para los/as Delegados/as de Personal o miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

Dos. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

Artículo 6.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún/a trabajador/a pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

CAPÍTULO II

Artículo 7.º Jornada de trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 será el siguiente:

— Jornada partida.

Las horas efectivas de trabajo para cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 serán, respectivamente, de 1.697, 1.695, 1.695 y 1.695 horas.

— Jornada continuada con excepción del trabajo a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 serán, respectivamente de 1.682, 1.680, 1.680 y 1.680 horas.

En dicha jornada continuada se establecerá un descanso diario, de al menos 15 minutos, que no formará parte de las jornadas efectivas anteriormente señaladas y que por tanto no tendrá carácter retribuido.

— Jornada a dos o más turnos.

Las horas efectivas de trabajo para cada uno de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 serán, respectivamente, de 1.697, 1.695, 1.695 y 1.695 horas, incluyendo en todos los casos 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y en consecuencia tendrán el carácter de retribuidos.

Aquellas empresas en las que, como consecuencia de acuerdos suscritos con los/as trabajadores/as con anterioridad al 31 de diciembre de 2006, se hubiese disfrutado durante el pasado año o en años anteriores de otros descansos en las jornadas a dos o más turnos, podrán absorber el exceso de éstos que resulte sobre los 15 minutos que por este Convenio se establecen, sin que la jornada efectiva a trabajar en los años 2023, 2024, 2025 y 2026 pueda ser superior a la efectivamente trabajada en el año anterior, respectivamente.

Aquel personal que viniese realizando con anterioridad una jornada efectiva anual inferior; en cada caso, a la arriba indicada, mantendrán sus jornadas anuales de trabajo, de forma que ninguna persona pueda realizar durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 mayor jornada efectiva de trabajo que en el año anterior, respectivamente.

Las empresas podrán establecer los mismos tipos de jornada para todo el personal de cualquier grupo o categoría en todo tiempo, por mantenerse el derecho de suspensión de la jornada reducida de verano. Sin embargo, el personal que por derechos adquiridos o por disposiciones legales disfruten de un número de horas, en cómputo anual, inferior al señalado, mantendrán dicho número de horas en cómputo anual, percibiendo las retribuciones de Convenio y abonándoles aparte, a prorrata, las de diferencia hasta el límite de las que por aplicación de este artículo les correspondan, si la Empresa impone la obligación de realizarlas como consecuencia de la supresión de la referida jornada de verano.

Por otra parte, la jornada consignada en este artículo absorberá y compensará cualesquiera otras reducciones de jornada que, por cualquier motivo, se hubieran establecido o que se establezcan en lo sucesivo, cualquiera que sea el rango de la disposición legal aplicable.

Artículo 8.º Calendarios y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados/as sindicales en su caso.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gi puz koa, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al

menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

En el supuesto de que los calendarios de trabajo y cuadros horarios elaborados por la empresa contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal del personal cuando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

Artículo 9.º Disponibilidad de horas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo en el sector y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de las empresas a las necesidades del mercado, sólo aquellas cuyo número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Empresas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla podrán utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se considerarán, a estos efectos, como temporales los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del citado porcentaje deberá iniciar el procedimiento señalado en el último párrafo de este artículo. En caso contrario se

entenderá que la empresa cumple con dicho porcentaje.

A) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales durante 2023, 2024, 2025 y 2026, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la ordenada para atender lo anteriormente citado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido entre la Dirección de la empresa y la representación del personal, que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Preaviso de 5 días al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.
- 2) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 9 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

Excepcionalmente podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas ni superior a 9.

Cuando el trabajo se efectúe en los días indicados en el párrafo anterior, se tendrá que realizar en turnos de mañana o tarde para los/as trabajadores/as de relevos. Para el personal de jornada partida o continuada la utilización sólo podrá efectuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 15 horas.

Si la empresa hubiese utilizado la excepcionalidad contenida en el párrafo anterior, la compensación de dichas horas deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a, no se vean incrementados.

3) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar.

Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año, sin que en ningún caso pueda verse incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural.

Con independencia de las horas de compensación acordadas, la empresa en un período de 30 días consecutivos no podrá utilizar alternativamente pe-

ríodos de aumento y disminución de la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de la obligación de realizar una jornada superior o inferior, en el momento indicado por la empresa, las horas a que se hace referencia en este artículo, la Dirección de la misma y el personal afectado, acordarán en un plazo de 30 días a contar desde la fecha de preaviso, la forma y fecha del disfrute compensatorio o realización de las horas que correspondan.

Dicho acuerdo será comunicado a la representación del personal en la empresa.

Concluido este plazo sin acuerdo, y si ambas partes no han acordado su sometimiento a arbitraje, en el plazo improrrogable de 15 días, la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as señalarán, cada uno en un 50 %, la forma y tiempo de su disfrute o realización.

Para la fijación del 50 % que corresponda al personal, no podrán utilizarse para disfrute compensatorio las fechas que incidan en períodos estacionales de alta producción o períodos punta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados por la empresa.

Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o realización sea colectivo cuando la utilización de las horas se realizó de dicha forma, y que no se acumule a las vacaciones colectivas.

Las empresas que hagan uso de la facultad que se recoge en el presente artículo deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Mixta Interpretativa informando de las razones que lo han motivado e indicando número de personas afectadas y número de horas globales utilizadas o a utilizar.

El personal afectado por la utilización de lo señalado en este artículo, podrá acudir a la Comisión Mixta si entendiéndose que en la confección del calendario anual se ha producido aumento injustificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días de dis-

ponibilidad. La Comisión Mixta deberá dictaminar dentro del plazo establecido en el párrafo segundo del artículo octavo.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo deberá someter la misma a la Comisión Mixta Interpretativa del convenio. La solicitud deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas contadas a partir de la comunicación del preaviso a que se hace referencia en este artículo, y en todo caso, antes de las 12 horas del día inmediatamente posterior a dicha comunicación. Recibida dicha solicitud, la Comisión deberá ser convocada y reunirse en el plazo máximo de 24 horas a partir de la misma. Si la Comisión no alcanzase un acuerdo, las discrepancias serán resueltas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el Responsable del Preco en Gipuzkoa de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El Laudo que será ejecutivo, deberá dictarse de forma improrrogable dentro del plazo de preaviso a que se refiere el punto 1) del apartado A) de este artículo.

Artículo 10.º Vacaciones.

Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Si por necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual, y en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, el personal tendrá derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por maternidad y por motivos independientes a la voluntad del personal, como accidente o enfermedad, serán

consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

El personal que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el/a trabajador/a en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda.

En caso de fallecimiento del personal este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el personal tendrá derecho, en todo caso, a disfrutar dos semanas laborales consecutivas.

En lo referente a la coincidencia de las I.T.s, con las vacaciones, se estará a lo dispuesto en el art 38 del Estatuto de los trabajadores.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/a trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de I.T. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio no se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aún los festivos y domingos comprendi-

dos entre ellos hasta completar los 30 días naturales, deberán abonarse con el promedio que señala este artículo.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa.

Artículo 11.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1. Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º) serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 40 minutos por cada hora trabajada en domingo o festivo, sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º de este Convenio Colectivo.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 2.º del Convenio, esas horas se abonarán con un recargo del 40 % cuando se trabajen en día laborable y del 65 % cuando lo sean en domingo o festivo.

4. La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal del personal y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesario.

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el tercer párrafo del apartado 3.º de este artículo.

5. La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal del personal en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.º c), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el Preco, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6. En cualquier caso, la Representación del Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los/as Delegados/as sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron.

Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

7. Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio sobre «Disponibilidad de Horas».

CAPÍTULO III

Artículo 12.º Licencias.

Los/las trabajadores/as, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o

imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, los/las trabajadores/trabajadoras podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Todas las licencias recogidas en el art 37. 3 del Estatuto de los trabajadores se consideran derecho mínimo necesario y por lo tanto las licencias que aquí se recogen solo podrán mejorar lo establecido en el ET.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

a) Por matrimonio:

— 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por nacimiento de hijo/a:

— 3 días naturales de licencia de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

Por nacimiento de hijos/hijas prematuros u hospitalizados después del parto:

— La madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

— Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

— Hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave el/la trabajador/a tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos/hijas y de dos días naturales si se refiere a padres/madres (con los que convivan o no) o hermanos/hermanas que convivan con el/la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

— Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

— Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

d) Por muerte:

— Del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento, a partir del primer día laborable desde el hecho causante.

— De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as:

— 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

— 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

— Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de

la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

— Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres que convivan con el trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

En el caso de familias monoparentales compuestas por personas que sean madres o padres en solitario como únicas progenitoras, o personas viudas dispondrán de hasta 8 horas anuales más de las previstas en el párrafo anterior solo en el caso de que fueran necesarias para el acompañamiento de hijas e hijos.

h) Para exámenes prenatales:

— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia:

— Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Las personas trabajadoras por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas.

Parejas de hecho:

— Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

— No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 kms.

La fecha de entrada en vigor de este artículo será la correspondiente a la firma del Convenio.

Artículo 13.º Excedencias.

Las empresas concederán excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 % de la plantilla.

Artículo 14.º Otras excedencias.

Las empresas concederán excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, de dos en las empresas de 50 a 100 trabajadores/as y de un 2 % de su plantilla en las empresas de más de 100 trabajadores/as.

d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

CAPÍTULO IV

Artículo 15.º Salario de Convenio.

* Salario Base de Convenio.

Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en la Columna «A» de las tablas salariales anexas.

* Plus de Convenio.

Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en la Columna «B» de dichas tablas salariales. Este plus se percibirá por día de trabajo.

Las retribuciones que se señalan en las tablas salariales anexas a este Convenio, en las condiciones establecidas por el mismo, tienen carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio o a la que, inferior a aquélla, se haya establecido contractualmente siempre que no sea inferior a 36 horas semanales.

La categoría de Peón Ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, se asimila a la de Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los Peones Ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría.

* Tablas Salariales.

Los incrementos de las tablas salariales fijados para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo son los siguientes:

- Para el año 2023 será el del IPC de 2022 (5,7 %).
- Para el año 2024 será el del IPC de 2023.
- Para el año 2025 será el del IPC de 2024.
- Para el año 2026 será el del IPC de 2025.

No obstante, ante el extraordinario dato del 5,7 % del IPC de 2022, se acuerda que el incremento de las tablas salariales para el año 2023 sea del 5 %.

Como consecuencia de ello, y en compensación del porcentaje restante, esto es del 0,7 %, en el año 2024, al incremento señalado anteriormente para el 2024, se le sumará el diferencial del 0,7 %.

Por consiguiente, la elaboración de Tablas Salariales para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se realizará conforme a lo siguiente:

— Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2023:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2023 se elaborarán aplicando un aumento del 5 % sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2022, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

— Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2024:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2024 se elaborarán aplicando un aumento del IPC correspondiente al año 2023 más el 0,7 % señalado anteriormente, sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia

de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2023, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales únicamente se verán incrementadas con el 0,7 %.

— Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2025:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2025 se elaborarán aplicando el aumento del IPC correspondiente al año 2024 sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2024, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales no se verán afectadas, ya que la cantidad aplicable será 0.

— Elaboración de las Tablas de Retribuciones Mínimas para 2026:

Las Tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde 1 de enero de 2026 se elaborarán aplicando el aumento del IPC correspondiente al año 2025 sobre la correspondiente retribución anualizada, con carencia de incentivo, que figura en la Tabla con vigencia para 2025, y de forma que el Salario Base de Convenio (Columna «A») tenga un incremento del 55 % del experimentado por las Tablas Salariales.

En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales no se verán afectadas, ya que la cantidad aplicable será 0.

Artículo 16.º Valoración de Puestos de Trabajo.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.).
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el personal o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).
- d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los/as trabajadores/as de categoría inferior, no podrá tener una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente Convenio.

Ninguno de los puestos valorados percibirá, en principio, menores ingresos anuales que antes de la valoración.

El personal cuyo puesto de trabajo salga valorado por debajo de sus ingresos anteriores, conservará dichos ingresos a título personal y con carácter de absorbibles, en las siguientes condiciones:

- a) En ningún caso se considerarán como ingresos

fijos las primas de producción, ni los pluses en su caso. Por estos conceptos se percibirán, desde el primer momento, las cantidades que correspondan al nuevo puesto.

- b) La diferencia de retribución resultante entre la anterior valoración y la nueva se irá absorbiendo en futuros aumentos, a razón del 50 % de dicha diferencia como máximo. Cuando dicha diferencia sea inferior a 1 euro se podrá absorber en su totalidad.

- c) La empresa estará facultada en cualquier momento para ofrecer, a quienes salgan perjudicados económicamente con la valoración, otro puesto disponible del mismo nivel que el que anteriormente ostentaban. Caso de no ser aceptada dicha propuesta, la absorción de la diferencia se efectuará en su totalidad, dentro del límite que cada incremento posibilite, sin que sea preciso respetar lo indicado en el apartado b) de este artículo.

Artículo 17.º Productividad.

A. Regulación:

I. Los salarios que se establecen en las tablas anexas al presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

II. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y

ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

III. La línea de incentivos será una recta que queda definida por los dos puntos siguientes:

a) A rendimiento normal la suma de la columna «A» más la columna «B».

b) A rendimiento 140, el 35 por 100 de incremento sobre la suma de la columna «A» más la columna «B».

IV. Podrá establecerse una línea de incentivos con tendencia inferior a la señalada en el punto anterior; manteniendo en todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos niveles de actividad, en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.

b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.

c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el/la operario/a sea grande.

e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de producción, sino la calidad, ambos combinados u otros.

En estos supuestos a petición de la empresa, será de la competencia de la Delegación de Trabajo la determinación de si procede o no la línea de incentivos propuestos. Esta resolverá, previos los informes técnicos que estime pertinentes.

V. Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento mínimo exigible normal de 100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del/a trabajador/a a obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o normal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del Preco, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesarios a tal efecto.

VI. El personal tiene derecho a ser informado de los nuevos métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de operaciones o fases de los trabajos), y deberán ser advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempos.

Los tiempos no se aplicarán con retroactividad, es decir, que entrarán en vigor a partir del momento del inicio del cronometraje.

VII. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél/la.

VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A

tal efecto, se constituye una Comisión Paritaria, con miembros del Comité de empresa o Representantes del personal o Delegados/as de Sección Sindical y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales o colectivas nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, deberá recurrirse al Arbitraje contemplado en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco).

B. Sanciones:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (Unidades Centesimales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.

b) Rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito por falta de rendimiento.

c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.

d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.

Antes de aplicarse dichas sanciones, las personas afectadas podrán ser sometidas a reconocimiento médico si éste es menester. Una vez obtenido el dictamen médico, la Empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho a reconocer al interesado por un/a médico/a

nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores.

C. Calidad:

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sean de una manera clara y abierta.

En el caso de que los trabajos sean rechazados por el control de calidad, la persona que lo realizó, si es responsable del rechazo por negligencia o mala fe, deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su costa el tiempo que esta labor emplee, sin perjuicio de las otras responsabilidades que le sean imputables.

El/a trabajador/a no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el/a trabajador/a debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.

Artículo 18.º Carencia de incentivo.

El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá, por día laborable, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 14 por 100 sobre las columnas «A» y «B» de las Tablas anexas.

Artículo 19.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20, 25 o 30 por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna «A» incrementado con el Plus de antigüedad. El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un período superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos la empresa considera que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado/a de Prevención en su caso.

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el Delegado/a de Prevención, podrá solicitar informe al Comité de empresa o Delegados/as de Personal, así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio de Prevención, ...) para certificar su desaparición.

Una vez adoptadas las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

Artículo 20.º Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período nocturno más de 1 hora sin exceder de 4, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno, el personal vigilante de noche, porteros/as y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20 % sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 21.º Pluses incluidos en valoración.

Las empresas con valoración de puestos de trabajo que, al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, anoten como incluidos en las remuneraciones tales pluses, es decir, atribuyendo a dichos puestos un nú-

mero de puntos cuya valoración económica cubra lo dispuesto en los dos artículos anteriores, estarán exentas de efectuar pago aparte de estos pluses.

Las empresas, previa petición del Comité de Empresa o Representantes del Personal, deberán entregar a los mismos, relación de puestos de trabajo afectados por toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como cualquier variación producida en éstos u otros puestos de trabajo.

Las empresas con valoración de puestos de trabajo estarán obligadas, si se les solicita por el Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales, a indicar el número de puntos y su correspondiente valoración económica, que ha sido atribuida en la valoración global del puesto a las circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad del mismo.

Las empresas tendrán que abonar, como mínimo, las cantidades que se deriven de lo señalado en los artículos anteriores, sin que puedan compensarlas con otros conceptos distintos de los que en ellos se expresan.

Artículo 22.º Jefes/as de equipo.

Es Jefe/a de Equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El/la Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el/la jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de 3 años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica, hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

El plus que percibirá el/la Jefe/a de Equipo consistirá en una bonificación del 20 por 100 del salario es-

tablecido en la columna «A» de las tablas salariales anexas para su categoría profesional, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 23.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de las tablas salariales anexas.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el período de aprendizaje o aspirantazgo.
- b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado y estuviera contratado directamente por la empresa o por una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual e interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

- c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del/a trabajador/a a sus empresas respectivas, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquéllas que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas.

Artículo 24.º Retribución dominical y de festivos.

La retribución de los domingos y de festivos no recuperables será el salario que se señala en la columna «A» de la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el plus de antigüedad en su caso.

Dicha retribución podrá incorporarse al salario del día u hora de trabajo.

Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, calculándose las mismas sobre la suma de las columnas «A» y «B» más el plus de antigüedad.

No obstante, aquel personal que viniese percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el párrafo anterior, seguirá manteniendo las que tuviesen, y aplicando a las mismas los aumentos correspondientes, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. En todo caso se respetarán los incrementos pactados en cómputo anual.

Salvo acuerdo en contrario no podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados considerándose como tales, a estos efectos, los de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentados.

En todo caso, las empresas abonarán en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que los/as trabajadores/as no hayan percibido durante los períodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las del 20 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Artículo 26.º Salidas, dietas y viajes (a partir de la firma del Convenio).

*** Año 2023 (Incremento del 5 %).**

a) **Ámbito estatal:**

Desplazamiento desde el primer día 65,52 euros.

Desplazamiento en el mismo día:

— Desayuno: 2,16 euros.

— Comida: 21,87 euros.

— Cena: 15,40 euros.

Kilometraje en vehículo propio: 0,40 euros.

b) **Resto países:**

Se establecerán acuerdos entre empresa y trabajadores. En su defecto se abonarán las cantidades siguientes:

— Desayuno: 2,34 euros.

— Comida: 27,48 euros.

— Cena: 16,88 euros.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación el trabajador recibirá un suplemento de 8,1 euros.

*** Año 2024.**

Las dietas correspondientes al año 2024 serán las de 2023 con el incremento del IPC del año 2023, más el incremento del 0,7 % conforme

a lo descrito en el art. 15 del presente convenio.

*** Año 2025.**

Las dietas correspondientes al año 2025 serán las de 2024 con el incremento del IPC del año 2024.

*** Año 2026.**

Las dietas correspondientes al año 2026 serán las de 2025 con el incremento del IPC del año 2025.

Artículo 27.º Salarios reales.

Uno. A los efectos del artículo 29.º se entiende por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad ni los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad. El salario anual bruto comprenderá, por tanto, el jornal de los días de trabajo, la retribución de los domingos y festivos, las gratificaciones extraordinarias, la retribución de vacaciones y las primas de actividad o de carencia de incentivo en su caso.

En todo caso quedarán excluidos los complementos salariales que tengan pactado el carácter de no consolidables.

Dos. Las cargas o retenciones fiscales y de Seguridad Social a cargo del/a trabajador/a serán satisfechas por el mismo. Aquellas empresas que vinieran corriendo con la totalidad o parte de las mismas o las que sin existir acuerdo en este sentido, no las liquidaran adecuadamente, estarán obligadas a hacer la reconversión necesaria.

Tres. Las empresas de más de 50 trabajadores/as, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio, entregarán a sus Comités de Empresa las tablas salariales vigentes en la misma, con excepción de las que correspondan al personal de mando o asimilados. Tales tablas deberán expresar suficientemente los diversos conceptos retributivos que constituyen la nómina y las cuantías de los

mismos, indicando la retribución teórica anualizada correspondiente a cada una de las categorías profesionales o niveles de calificación.

Asimismo, todas aquellas empresas que tengan establecida una prima por rendimiento deberán poner en conocimiento de los/as trabajadores/as por escrito, cuál es el sistema de rendimiento que se aplica y cuáles son las retribuciones por prima a cada nivel de actividad, de forma que el personal en sistemas de medición directa pueda conocer la labor a efectuar por cada nivel de rendimiento y la forma de cálculo o sistema de abono de las primas correspondientes.

Artículo 28.º Salarios reales de Convenio.

En el presente Convenio se establecen unas Tablas Salariales de retribuciones mínimas y, al mismo tiempo, se reconoce la existencia de Salarios Reales superiores a las mismas. En consecuencia, a los efectos de lo establecido en el artículo 33.º del vigente Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por Salario Real de Convenio el que realmente vengán percibiendo el personal en cada empresa.

Artículo 29.º Incremento de salarios reales.

*** Año 2023.**

Los salarios reales a percibir en el año 2023 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2022 igual al 85 % del incremento que experimenten las Tablas Salariales en dicho año (5 %). Por consiguiente, los salarios reales a percibir en 2023 tendrán un incremento del 4,25 % sobre las retribuciones reales totales percibidas en 2022.

*** Año 2024.**

Los salarios reales a percibir en el año 2024 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2023 igual al 85 % del incremento que experimen-

ten las Tablas Salariales en dicho año (IPC 2023+0,7 %). La cuantía de dicho incremento se señalará por la Comisión Mixta Interpretativa en el momento de elaborar las Tablas Salariales para el año 2024.

* Año 2025.

Los salarios reales a percibir en el año 2025 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2024 igual al 85 % del incremento que experimenten las Tablas Salariales en dicho año (IPC 2024). La cuantía de dicho incremento se señalará por la Comisión Mixta Interpretativa en el momento de elaborar las Tablas Salariales para el año 2025.

* Año 2026.

Los salarios reales a percibir en el año 2026 tendrán un incremento sobre las retribuciones reales de 2025 igual al 85 % del incremento que experimenten las Tablas Salariales en dicho año (IPC 2025). La cuantía de dicho incremento se señalará por la Comisión Mixta Interpretativa en el momento de elaborar las Tablas Salariales para el año 2026.

Artículo 30.º Tiempo de espera y tiempo de paro.

Tendrán la consideración de «tiempo de espera» aquéllos en los que, por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del personal haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance; escaso ritmo en la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados; interrupción del trabajo por maniobras; reagrupamientos de útiles y herramientas a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos, el/a trabajador/a afectado/a percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

Con excepción de las situaciones de «fuerza mayor», se conceptuará como «tiempo de paro» los que sufra el/a trabajador/a por causas no imputables a la empresa, bien por falta de materiales, de trabajo, de fluido eléctrico, etc. En estos supuestos el personal percibirá la retribución que le corresponda por su categoría o nivel de puesto de trabajo.

En las situaciones de «fuerza mayor», cuando la empresa afectada no haya incoado el oportuno expediente de regulación de empleo, o la Autoridad Laboral lo hubiese denegado, se abonarán dichos períodos como «tiempo de paro», salvo acuerdo entre las partes para la recuperación y abono de los mismos.

Artículo 31.º Pago de nóminas.

Las empresas podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal. Este pago podrá efectuarse a través de entidades Bancarias o de Ahorro.

Las empresas o el personal, a través de sus representantes, podrán exigir la implantación del sistema mencionado en el párrafo anterior pactándose entre las partes la designación de las entidades Bancarias o de Ahorro.

Artículo 32.º Complemento IT.

En los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional, excluido el accidente «in itinere», las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario mientras dure la situación de incapacidad temporal. En el caso en el que el contrato de trabajo se extinga antes de la finalización de la situación de incapacidad temporal, las empresas complementarán las prestaciones hasta la fecha de la extinción de dicho contrato.

Lo establecido en este artículo será de aplicación para los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional, excluido el accidente «in itinere», que se inicien tras la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO V

Artículo 33.º Clasificación profesional.

Se acuerda crear una Comisión específica sobre Categorías Profesionales, que tendrá como objetivo analizar los estudios o acuerdos que le sean remitidos por la Mesa Paritaria del Metal constituida al efecto en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, al objeto de aprobar una Clasificación Profesional definitiva para el sector.

La Comisión Paritaria de Categorías Profesionales estará integrada por representantes sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: ELA, 11 vocales (91,74 %), y UGT, 1 vocal (8,26 %), y de otra parte por 12 miembros de Adeg. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos que puedan adoptarse por dicha Comisión, se considerarán parte del presente Convenio Colectivo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

La vigencia del anexo sobre clasificación y definición de categorías profesionales, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 18 de 27-01-95 se prorrogará hasta que se llegue a un acuerdo tal y como se recoge en los apartados anteriores de este artículo.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará

en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal Obrero.
- b) Personal Subalterno.
- c) Personal Administrativo.
- d) Personal Técnico no titulado.
- e) Personal Técnicos titulado.

La clasificación del personal que se establece en dicho Anexo del Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, las Empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, las Empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al/la trabajador/a en las empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, experiencia, etc.

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se le asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Las Empresas realizarán, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Artículo 34.º Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad. Derecho de las personas trans.

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse por las empresas tal prohibición el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones labora-

les se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Las empresas favorecerán la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, cumpliendo con lo previsto en la legalidad vigente e impulsando aquellas acciones que tiendan al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las empresas facilitarán todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el art 46.2 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Además, facilitarán la siguiente información:

- Número de días de absentismo.
- Número de personas de alta dirección.
- Titulación de la plantilla.

La entrega de la documentación será 6 meses antes del cumplimiento de la fecha de la obligación legal (transitoria) en función del tamaño de la empresa para elaborar el plan de igualdad.

Fecha tope entrega documentación Dokumentazioa entregatzeko azken eguna	Fecha límite cumplimiento legal Legea betetzeko azken eguna	Tamaño de la empresa Enpresaren tamaina
****	7 de marzo de 2020	150 < N.º trabajador@s ≤ 250
6 setiembre 2020	7 de marzo de 2021	100 < N.º trabajador@s ≤ 150
6 setiembre 2021	7 de marzo de 2022	50 < N.º trabajador@s ≤ 100

Derecho de las personas trans: Las personas trans tendrán derecho a ser llamadas por el nombre que escojan desde el momento en que lo comuniquen formalmente a la empresa, aun cuando los trámites administrativos no se hayan llevado a cabo.

Artículo 35.º Relaciones jerárquico-profesionales.

Las empresas de más de 100 trabajadores/as estarán obligadas a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

Artículo 36.º Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para peones y especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 37.º Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal Obrero: Quince días.
- b) Personal Subalterno: Quince días.
- c) Personal Administrativo: Un mes.
- d) Jefes/as o titulados/as administrativos/as: Dos meses.
- e) Personal Técnico no titulado: Dos meses.
- f) Personal Técnico titulado: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del/a trabajador/a una

cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del/a trabajador/a a ser indemnizado/a con el importe de una salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el/a trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 38.º Finiquitos.

Toda persona podrá solicitar la presencia del Representante del Personal o un miembro del Comité de Empresa o del/a Delegado/a de la Sección Sindical a la que esté afiliado, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

En aquellas empresas en que no existan Representantes del Personal o Comités de Empresa o Delegados/as Sindicales, el/a trabajador/a podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos que estime oportuno.

Artículo 39.º Contratos por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos por el incremento ocasional e imprevisibles y por las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponibles y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos será de hasta un año, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos por circunstancias de la producción a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 49.º del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 40.º Contrato formativo de formación en alternancia.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se podrán celebrar con personas que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.

2. La duración del contrato no podrá ser inferior a los seis meses ni superior a los dos años.

3. El tiempo dedicado a la formación teórica del personal no podrá ser inferior al 35 % el primer año y al 15 % durante el segundo año de la jornada establecida en el presente Convenio.

La Dirección de la empresa y los Representantes del Personal, Comités de Empresa o Delegados/as sindicales acordarán las fórmulas para que dicha formación pueda realizarse de forma diaria, semanal o mensual, en régimen de alternancia o concentración, incluso en el período final de la duración del contrato.

4. El trabajo efectivo que preste el personal en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labores retribuidas a destajo o prima o de peonaje.

5. Al sólo objeto de comprobar los conocimientos que en el período de enseñanza práctica vaya adquiriendo el personal contratado, la empresa asignará de entre el personal de la misma a un/a trabajador/a como tutor/a, a fin de que realice tales comprobaciones.

6. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer año y del 75 % durante el segundo año del salario correspondiente a la categoría de Especialista o Auxiliar Administrativo/a, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7. A la finalización del contrato, el/a empresario/a hará entrega al/a trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

8. El número máximo de trabajadores/as para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta cinco trabajadores/as: Uno.
De 6 a 10 trabajadores/as: Dos.
De 11 a 25 trabajadores/as: Tres.
De 26 a 40 trabajadores/as: Cuatro.
De 41 a 50 trabajadores/as: Cinco.
De 51 a 100 trabajadores/as: Ocho.
De 101 a 250 trabajadores/as: 10 o el 8 por 100 de la plantilla.
De 251 a 500 trabajadores/as: 20 o el 6 por 100 de la plantilla.
Más de 500 trabajadores/as: 30 o el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar la plantilla personal no se computará a los vinculados a la empresa por un contrato para la formación.

9. Las personas con discapacidad contratadas para la formación no será computado a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

Artículo 41.º Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, podrán contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

1. Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, siempre y cuando no hayan transcurrido más de tres

años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato. En el caso de los contratos para la adquisición de la práctica profesional celebrados con personas con discapacidad, dicho plazo será de cinco años.

2. El período de prueba no podrá exceder de un mes para los/as titulados/as de grado medio ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Asimismo, las partes podrán acordar una prórroga, sin que ninguna de ellas pueda ser inferior a la duración mínima del contrato, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del período máximo de un año.

4. El puesto de trabajo asignado al/a trabajador/a en prácticas, deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las partes podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

5. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 60 % durante el primer semestre, 65 % en el segundo, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 15.493,85 euros o 16.784,99 euros respectivamente, en cada uno de los dos períodos reseñados.

Los salarios mínimos establecidos en el párrafo anterior se revisarán para los años 2024, 2025 y 2026 con el porcentaje de incremento experimentado por las Tablas salariales.

En el caso de trabajadores/as en prácticas contratados/as a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

6. La empresa asignará de entre su personal a un/a trabajador/a del mismo o superior nivel para coordinar el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

7. A la terminación del contrato, el/a empresario/a deberá entregar al/a trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Artículo 42.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que el personal puesto a su disposición tenga los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tenga derecho el personal afectado por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

A los efectos de las garantías salariales establecidas a favor del personal de ETT en misión en una empresa afectada por el Convenio, se establece un valor/hora de trabajo, por todos los conceptos, que incluye la prima por carencia de incentivo y la parte proporcional de domingos y festivos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones, que aparece recogido en el anexo II.

El periodo máximo de contratación mediante ETT será de 1 año por persona trabajadora sin solución de continuidad.

Artículo 43.º Subcontratación de obras y servicios.

1. Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación o subcontratación que vayan a realizarse, las empresas, en los supuestos en que formalicen un contrato de prestación de obra o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal del personal, sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas que serán ocupadas, por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación con relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

2. Las empresas contratistas o subcontratistas deberán informar a sus trabajadores/as y a su representación legal, por escrito y antes del inicio de la ejecución de la contrata, acerca de los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social del/a empresario/a principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas que serán ocu-

padas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

3. Cuando las empresas del sector contraten o subcontraten con otra empresa la realización total o parcial de una prestación de servicios, a la finalización de dicho contrato, las personas trabajadoras que vinieran realizando dicha actividad con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa que sea adjudicataria del servicio siempre que lleven más de 6 meses afectas a ese servicio y en ese centro de trabajo.

4. Se faculta a la Comisión Permanente de Convenio establecida en la Disposición Adicional Tercera del mismo para el seguimiento y análisis de la evolución de esta actividad, con el objeto de evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as o menoscabo de sus condiciones laborales, pudiendo adoptar, en su caso, las medidas que considere convenientes, en la línea de las adoptadas para el personal de las E.T.T., en aquellas empresas cuyos/as trabajadores/as no estén afectados/as por los ámbitos personal y funcional de algún convenio colectivo de carácter sectorial.

CAPÍTULO VI

Artículo 44.º Código de conducta laboral.

* Principios ordenadores.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación legal del personal de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

* Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

— Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
 - f) La desatención o falta de corrección en el trato con los y las clientes o proveedores de la empresa.
 - g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
 - h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
 - i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un o una superior/a en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
 - j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
 - k) Discutir con los compañeros/as, con los/as clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
 - l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
 - d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
 - e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
 - f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
 - g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
 - h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
 - j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
 - k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

— Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

— Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/a trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos/as, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/a trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

* Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

- c) Por faltas muy graves:
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

* Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

Artículo 45.º Seguridad y Salud Laboral.

I. En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, el/a empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: Evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

El/a empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.

4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.

5. Tener en cuenta la evolución técnica.

6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.

8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.

10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

II. El/a empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Por su parte, los/as trabajadores/as individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Especialmente serán asesorados en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/as delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquéllos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el/a empresario/a:
— Un/a presidente/a.
— El/a jefe/a, o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.
— Un/a técnico/a de Seguridad.
— Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el/a empresario/a estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los/as trabajadores/as, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

De 50 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.
De 101 a 200 trabajadores/as: 3 representantes.
De 201 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.
De 501 a 1.000 trabajadores/as: 5 representantes.
Más de 1.000 trabajadores/as: 7 representantes.

c) Un/a Secretario/a, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 59 del presente Convenio el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, y a los exclusivos efectos de las acciones que pudieran derivarse de las tareas propias de Prevención en la empresa, los Delegados de Prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

Empresas hasta 75 trabajadores: 2 horas/mes.
Empresas de 76 a 150 trabajadores: 3 horas/mes.
Empresas de 151 a 250 trabajadores: 4 horas/mes.
Empresas de 251 en adelante: 5 horas/mes.

Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quién resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo

caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el/a empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 51.º de este Convenio.

IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

V. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al/a empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al/a empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as trabajadores/as lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/a empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

VI. La empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

VII. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los/as Porteros/as, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los/as trabajadores/as de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VIII. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

Artículo 46.º Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sanitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo, ...) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la per-

sona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, el/a empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

Artículo 47.º Personal con capacidad disminuida.

Todos/as aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

Artículo 48.º Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para

su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador/a afectado/a por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Artículo 49.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

A) Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del/a empresario/a de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

- a) Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
- b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior. En el caso de que la representación legal del personal no acepte el arbitraje obligatorio, la decisión de modificación será ejecutiva por parte de la empresa en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a contar desde la finalización del período de consultas salvo en las modificaciones de la cuantía del salario de carácter colectivo, en cuyo caso será necesario el acuerdo colectivo.

En caso de que en una empresa no exista representación legal de los trabajadores, se entenderá que estas funciones serán asumidas por la representación elegida para dicho fin por parte de la plantilla de la empresa.

B) El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilizaciones geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

Artículo 50.º Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.

Con carácter previo a la notificación al personal, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

- a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.
- b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores/as afectados/as en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

En los supuestos de despido por causas objetivas, el/a empresario/a estará obligado a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

- a) Para el personal con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.
- b) Para el personal con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.
- c) Para el personal con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su salario por año de servicio o fracción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

CAPÍTULO IX

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Artículo 51.º Constitución.

El personal de una empresa o centro de trabajo afiliados/as a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 52.º Garantías.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.
- b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al/a trabajador/a que le haya de sustituir.

- c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.
- d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.
- e) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con

los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

* Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso.

* Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente al personal, y en especial las relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

* Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

g) Las empresas permitirán reuniones a los y las afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los y las afiliadas de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa,

un/a responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para el/a Delegado/a de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 53.º Horas retribuidas.

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa o, en su caso, de centro de trabajo, que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes de afiliación que para cada tamaño se señalan, o en su caso hayan obtenido los porcentajes que asimismo se señalan, en las elecciones a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente:

Kopurua Tamaño	Afil. kop. (%) N.º afil. (%)	Botu (%) Voto (%)	Hautes. sind. (%) Elec. sind. (%)	Ordez. kopurua N.º deleg.	Ordu kopurua N.º horas
6-25 langile 6 a 25 trabajador@s	25			1	Bat ere ez Ninguna
25-100 langile 25 a 100 trabajador@s	20			1	10 ordu/hil. 10 horas/mes
101-250 langile 101 a 250 trabajador@s	15			1	15 ordu/hil. 15 horas/mes
251-750 langile 251 a 750 trabajador@s	10	edo o	10	1	40 ordu/hil. 40 horas/mes
751-2.000 langile 751 a 2.000 trabajador@s	10	edo o	10	2	40 ordu/hil. 40 horas/mes
2.001-5.000 langile 2.001 a 5.000 trabajador@s	10	edo o	10	3	40 ordu/hil. 40 horas/mes
5.000 lan. baino geh. Más de 5.000 trabajador@s	10	edo o	10	4	40 ordu/hil. 40 horas/mes

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un/a Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que, por aplicación del párrafo anterior, les correspondiera mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

Con cargo a estas horas, si los/as citados/as Delegados/as Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados/as de Personal en su caso.

Artículo 54.º Licencias para formación reuniones.

Uno. Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, y que correspondan a las Centrales Sindicales que están legitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio, es decir, y para el período de vigencia del mismo, ELA, LAB, CC.OO. y UGT, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente)

de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Dos. Dichas Secciones Sindicales con el 10 % de afiliación, dispondrán de hasta cuatro (4) horas anuales durante cada año de vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 20 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de ocho (8)

Las citadas reuniones serán convocadas por el/a Delegado/a Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas el/a Delegado/a Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través el/a Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los/as trabajadores/as afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al/a Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados/as asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los/as trabajadores/as.

Artículo 55.º Excedencias.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos, provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 56.º Reuniones trimestrales.

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 57.º No discriminación.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, a las trabajadoras y a los trabajadores se les garantizará lo que posteriormente se enumera, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

DELEGADOS/AS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 58.º Número y composición.

El/a Delegado/a de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

El número de Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa con derecho al uso del crédito horario retribuido para el ejercicio de su actividad, se acomodará, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o de los/as promotores electorales a que hace referencia el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, a las disminuciones de la plantilla.

Operará la citada disminución cuando en un período ininterrumpido de al menos seis meses, la plantilla que sirvió de censo para las correspondientes elecciones sindicales, haya sufrido una disminución de al menos el 10 % de la misma con una reducción mínima de 10 trabajadores/as.

La disminución operará automáticamente, en el caso de candidaturas abiertas, sobre el/la representante o representantes con menor número de votos en las correspondientes elecciones sindicales, y en el caso de candidaturas cerradas sobre el o los/las representantes elegidos con el menor número de votos en la correspondiente lista.

Los afectados por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los/as trabajadores/as (Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la

empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

Artículo 59.º Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño de la empresa:

Tamaño	Horas retribuidas/mes
Hasta 30 trabajadores/as 20	20
De 31 a 75 trabajadores/as 25	25
De 76 a 150 trabajadores/as 30	30
De 151 a 250 trabajadores/as 35	35
Más de 250 trabajadores/as 40	40

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma. (En estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo).

Las horas de los/as Delegados/as, Miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

— Sin límite alguno en las empresas de más de 250 trabajadores/as, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

— Hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, en las empresas de menos de 250 trabajadores/as, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.

b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.

c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo

por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Artículo 60.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegados/as o Comités de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º del Convenio, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo las empresas deberán entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre del personal contratado, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórogas de los contratos realizados.

d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que el personal haya de realizar.

e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad y salud laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 61.º Información sobre la empresa.

Las empresas con plantilla superior a los 500 trabajadores/as facilitarán al menos trimestralmente, al Comité de Empresa, información sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

Las empresas de menos de 500 trabajadores/as facilitarán al/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa. Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios/as trabajadores/as de la empresa.

Artículo 62.º Información sobre medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

GARANTÍAS COMUNES

Artículo 63.º Garantías comunes a todos.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

— En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

— En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 53.º tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para

Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, el personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

Artículo 65.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

CAPÍTULO X

Artículo 66.º Formación Profesional.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada de una parte por representantes sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: ELA, 4 vocales (91,74 %), y UGT, 2 vocales (8,26 %) y de otra parte por 6 miembros de Adegí. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/a trabajador/a y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los/as trabajadores/as participantes en dichos cursos. Si el trabajador/a que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación del personal, será facultad de la comisión paritaria de formación continua del presente convenio colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los/as participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Las empresas facilitarán la incorporación de sus trabajadores/as que lo soliciten a planes externos a la empresa, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo.

A tal efecto autorizarán mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores/as a dichos planes.

Disposición adicional primera. Comisión Mixta Interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por seis representantes de los/as trabajadores/as y seis representantes de los/as empresarios/as.

La representación del personal tendrá la composición y porcentaje de votos siguiente: ELA, 4 vocales (91,74 %), y UGT, 2 vocales (8,26 %).

Los representantes de los/as empresarios/as serán designados/as por Adegi.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales o Asociación Empresarial firmantes de este Convenio y tendrá su

sede en Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, c/ Javier Barkaiztegi, 19 Bajo, 20010 Donostia-San Sebastián.

La Comisión Negociadora del presente Convenio, durante la vigencia del mismo, estudiará la conveniencia de elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Interpretativa con el fin de dotar a sus resoluciones interpretativas de la misma eficacia jurídica de lo acordado en Convenio.

Cuando dicho Reglamento esté acordado se registrará como Anexo al presente Convenio, publicándose en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

En consonancia con el artículo 82.3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los/as trabajadores/as.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.».

4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos - ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

Disposición adicional tercera. Comisión Permanente.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente integrada, de una parte, por 12 representantes sindicales distribuidos en número y porcentaje de votos de la forma siguiente: ELA, 6 vocales (47,79 %), LAB, 4 vocales (35,75 %); CC.OO., 1 vocal (12,16 %) y UGT, 1 vocal (4,30 %) y de otra por 12 vocales designados por Adegí, que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de

acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50 % de cada una de las dos representaciones, y se añadirán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, El domicilio de esta Comisión se fija en la sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales, calle Javier Barkaiztegi, 19 Bajo, 20010 Donostia-San Sebastián.

Con independencia de lo acordado para esta Comisión en relación con las Empresas de Servicios, las partes acuerdan someter a su consideración la adopción de un posible Acuerdo sobre jubilación obligatoria a los 65 años como mecanismo para favorecer una política de empleo, así como la aprobación de un nuevo artículo que regule las situaciones de acoso sexual.

Disposición adicional cuarta. Impulso del Euskara.

Las Centrales Sindicales y los Comités de Empresa del personal y la Asociación Empresarial, presentes en la negociación de este Convenio, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskara en nuestra provincia. A tal efecto acuerdan:

1. La formación de una Comisión que realizará contactos con los Órganos e Instituciones pertinentes a fin de participar y cooperar en el objetivo antes indicado.

2. Desarrollar en el ámbito de las empresas, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskara facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución

de esta tarea. A tal efecto las empresas procurarán gradualmente que todos los documentos laborales, nóminas, Seguros Sociales, etc. figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

Asimismo durante la vigencia del presente Convenio las empresas deberán adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

En empresas de más de 50 personas trabajadoras, cuando se solicite por parte de la dirección de la empresa o de la RLT, ambas partes tendrán obligación de abordar el impulso del euskera en la empresa.

Disposición adicional quinta. Fomento de igualdad de oportunidades.

En el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2007-2009 se acordó por parte de la representación empresarial y las centrales sindicales la creación de una Comisión para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con tal finalidad se acuerda la puesta en marcha de dicha Comisión, para realizar un diagnóstico general de la situación en el sector, y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresas, trabajadores y trabajadoras del sector respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

En un plazo no superior a tres meses tras la firma del Convenio provincial, la Comisión de Igualdad deberá estar constituida.

Una vez constituida, las partes deberán acordar el formato de funcionamiento de la Comisión.

La Comisión fijará de común acuerdo las funciones a desarrollar en la misma, así como las reuniones que estime oportunas para la consecución de los objetivos fijados.

El objetivo general de la Comisión será eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el Sector del Metal de Gipuzkoa e implementar medidas dirigidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres.

Los objetivos específicos de la Comisión serán los siguientes:

- Trabajar en favor de la eliminación de la brecha salarial en el sector.
- Aumentar la presencia de las mujeres en el sector.
- Colaborar con las empresas que lo soliciten en la planificación, desarrollo, implantación y seguimiento de sus planes de igualdad.
- Aquellos que fije la propia Comisión.

La parte empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio asumen su papel de interlocutores suficientes y necesarios para recabar, analizar y trasladar la información necesaria a efectos del cumplimiento de los citados objetivos.

Disposición adicional sexta. Procedimiento de Resolución de Conflictos. Preco.

1. Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

2. Sin perjuicio de lo anterior la aplicación de los artículos 9.º, 17.º y 49.º del presente convenio colectivo, que remite a los procedimientos del Preco la tramitación de compromisos específicos de arbitraje, se realice atendiendo a lo establecido en el punto 6 de dicho procedimiento y a las condiciones previstas en los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del Preco.

Disposición adicional séptima. Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el Empleo.

Adegi y las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Vasco sobre el Empleo suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB el pasado 15 de enero de 1999.

Disposición adicional octava. Aportaciones a Geroa-EPSV.

Las aportaciones a Geroa-EPSV, durante 2023, 2024,

2025 y 2026 se mantienen en el 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realice de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

Disposición adicional novena. Prioridad aplicativa del Convenio de Gipuzkoa.

Al amparo del «Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de negociación en el ámbito de la CAPV» (Boletín Oficial del País Vasco 3.03.2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurra o pudieran concurrir en este ámbito.

ANEXO I

2023KO GUTXIENeko ORDAINSARIEN TAULA / TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS 2023

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	100 U.E. / A 100 UC			Piz. eza. pr. P. car. inc.	Urt. 1.697 or. Ord. alok. Sal. hora para 1.697 h	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. plusa Plus Conv.	Eg. jar. alok. Salar. día trab.	(A+B) % 14 14 % (A+B)		100 U.E. A 100 UC	Pizg. eza Carencia incentivo
	A	B	A+B	C	(A+B): 6,19343		
— Beharginak / Personal Obrero							
Peoi arrunta eta espez. / Peón ordin. y especial.	15,94	45,24	61,18	8,565	9,806	23.151,38	25.738,01
Biltegijoko peoi espez. / Mozo Espec. de Almacén	15,94	45,24	61,18	8,565	9,806	23.151,38	25.738,01
1. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 1. ^a	17,66	48,72	66,38	9,293	10,640	25.142,14	27.948,63
2. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 2. ^a	16,97	47,32	64,29	9,001	10,305	24.342,09	27.060,39
3. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 3. ^a	15,97	45,44	61,41	8,597	9,843	23.236,53	25.832,82
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. ^a	18,30	49,57	67,87	9,502	10,878	25.721,84	28.591,44
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. ^a	17,30	47,95	65,25	9,135	10,458	24.710,40	27.469,17
3. mailako ofiziala / Oficial de 3. ^a	16,08	45,76	61,84	8,658	9,912	23.399,12	26.013,84

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Pizg. eza plusa P. carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia incentivo
	A	B	C		
Menpeko langileak / Personal subalterno					
Zerrendaria / Listero	497,10	46,29	8,774	23.716,38	26.366,13
Biltegi-zaina / Almacenero	497,10	46,29	8,774	23.716,38	26.366,13
Motoziklo gidaria / Chófer motociclo	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Kamioi eta turismo gidaria / Chófer camión y turismo	531,33	48,23	9,202	24.897,88	27.676,88
Pisatzailea / Pesador	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Zinpeko goarda / Guarda Jurado	486,41	45,50	8,613	23.280,74	25.881,87
Begiralea / Vigilante	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Goarden kaboa / Cabo Guardas	511,49	46,88	8,922	24.131,42	26.825,86
Ordenantza / Ordenanza	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Atezaina / Portero	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
1. urteko mandataria / Botones 1.º año	271,24	27,08	5,041	13.600,32	15.122,70
2. urteko mandataria / Botones 2.º año	295,71	27,14	5,163	13.964,62	15.523,85
Etzezaina / Conserje	500,67	46,32	8,793	23.777,22	26.432,71
Erizaina / Enfermero	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Ekonomatoko saltzailea / Dependiente Economato	497,10	46,29	8,774	23.716,38	26.366,13
Saltzaile laguntzailea / Auxiliar Dependiente	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Día trabajo	Lan eguna Día trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Pizg. eza plusa P. carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia Incentivo
	A	B	C		
Ekonom. 1. urteko izangaia / Aspirante 1.º año Economato	269,79	27,13	5,043	13.598,12	15.121,11
Ekonom. 2. urteko izangaia / Aspirante 2.º año Economato	295,71	27,14	5,163	13.964,62	15.523,85
Planoen erreproduzitzailea / Reproductor planos	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Telefonista / Telefonista	499,26	46,31	8,786	23.753,86	26.407,23
— Administrariak / Personal Administrativo					
1. mailako burua / Jefe de 1.	766,65	59,54	11,871	32.286,58	35.871,62
2. mailako burua / Jefe de 2.	707,09	56,98	11,238	30.526,02	33.919,90
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	561,58	49,87	9,572	25.915,06	28.805,80
Laguntzailea / Auxiliar	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
Bidaiaria / Viajante	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
— Teknikari tituludunak / Personal técnico titulado					
Injin., arkitek. eta lizentz. / Ingenieros, Arquit. y Licenc.	1.007,61	70,49	14,515	39.623,92	44.007,45
Perituak eta aparejadoreak / Peritos y Aparejadores	938,02	66,93	13,696	37.360,94	41.497,13
Berauek, erantzuk. teknik. / Los mismos con resp. técn.	961,94	68,23	13,989	38.166,42	42.391,10
Industria maisuak / Maestros Industriales	684,75	56,10	11,012	29.894,70	33.220,32
Kapitainak eta 1. makinariak / Capitanes y 1.º maquinistas	765,06	59,50	11,858	32.249,84	35.830,96
400 Ta-tik gorako untzien kap. / Cap. embar. más 400 Tm.	867,52	63,88	12,944	35.269,84	39.178,93
Pilotuak eta 2. makinariak / Pilotos y 2.º maquinistas	637,53	54,16	10,522	28.531,34	31.708,98
Gizarte graduatuak / Graduados Sociales	763,43	59,45	11,844	32.208,92	35.785,81
1. mailako irakask. irakaslea / Maestro Enseñ. Primaria	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
Oinar. irakaskuntz. irakasleak / Maestro Enseñ. Elemental	561,58	49,87	9,572	25.915,06	28.805,80
Gizarte Laguntzaileak / Asistentes Sociales	763,43	59,45	11,844	32.208,92	35.785,81
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante Téc. Sanitario	938,02	66,93	13,696	37.360,94	41.497,13
— Tailerreko teknikariak / Personal técnico de taller					
Tailerreko burua / Jefe de Taller	763,43	59,45	11,844	32.208,92	35.785,81
Tailerreko maisua / Maestro de Taller	637,53	54,16	10,522	28.531,34	31.708,98
2. mailako maisua / Maestro de Segunda	614,87	53,08	10,266	27.823,14	30.923,47
Kontramaisua / Contraestrate	637,53	54,16	10,522	28.531,34	31.708,98

	Hilekoa Mensual	Lan eguna Dia trabajo	Lan eguna Dia trabajo	Urteko ordainsaria Retribución anualizada	
	Oin. alok. Sal. base	Hitz. Plusa Plus Conv.	Pizg. eza plusa P. carencia incentivo	100 U.E. A 100 UC.	Pizg. eza. Carencia incentivo
	A	B	C		
Arduraduna / Encargado	600,72	52,19	10,077	27.302,86	30.346,11
Langilezain espezialista / Capataz Especialista	543,79	48,84	9,345	25.293,14	28.115,33
Peoi arruntan langilezaina / Capataz Peón ordinario	488,55	45,60	8,637	23.346,90	25.955,27
– Bulegoko teknikariak / Personal técnico de oficina					
Delineatzaile proiektugilea / Delineante Proyectista	725,94	57,89	11,452	31.119,34	34.577,84
Marraskilaria proiektugilea / Dibujante Proyectista	725,94	57,89	11,452	31.119,34	34.577,84
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1. ^a	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
Topografiako praktikoa / Práctico de Topografía	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
Argazkilaria / Fotógrafo	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2. ^a	563,43	50,00	9,598	25.988,02	28.886,62
Kalkatzailea / Calcador	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
Argazki erreproduzitzailea / Reproductor fotográfico	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
Planoen erreproduzitzailea / Reproductor de planos	482,27	45,24	8,558	23.128,66	25.713,18
Artxibari-liburuzaina / Archivero-bibliotecario	558,11	49,72	9,534	25.812,18	28.691,45
Laguntzailea / Auxiliar	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
– Dike eta kaietako tekn. / Pers. téc. de diques y muelles					
Dike-burua / Jefe de Diques	763,43	59,45	11,844	32.208,92	35.785,81
Kai-burua / Jefe de Muelles	637,53	54,16	10,522	28.531,34	31.708,98
Urpekariak / Buzos	725,94	57,89	11,452	31.119,34	34.577,84
– Antol. tekn. ofizialak / Perso. ofc. téc. de organización					
Antolak. 1. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 1. ^a	725,94	57,89	11,452	31.119,34	34.577,84
Antolak. 2. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 2. ^a	707,09	56,98	11,238	30.526,02	33.919,90
Antolak. 1. mailako teknikaria / Técnico Organización 1. ^a	620,11	53,26	10,317	27.961,66	31.077,39
Antolak. 2. mailako teknikaria / Técnico Organización 2. ^a	561,58	49,87	9,572	25.915,06	28.805,80
Antolaketako laguntzailea / Auxiliar Organización	525,91	47,87	9,127	24.691,68	27.448,03
– Laborategiko teknikariak / Personal técnico de laboratorio					
Laborategi-burua / Jefe de Laboratorio	797,17	60,83	12,193	33.180,84	36.863,13
Sekzio-burua / Jefe de Sección	700,24	56,85	11,189	30.383,06	33.762,14
1. mailako analista / Analista de 1. ^a	600,72	52,19	10,077	27.302,86	30.346,11

	<i>Hilekoa Mensual</i>	<i>Lan eguna Día trabajo</i>	<i>Lan eguna Día trabajo</i>	<i>Urteko ordainsaria Retribución anualizada</i>	
	<i>Oin. alok. Sal. base</i>	<i>Hitz. Plusa Plus Conv.</i>	<i>Pizg. eza plusa P. carencia incentivo</i>	<i>100 U.E. A 100 UC.</i>	<i>Pizg. eza. Carencia incentivo</i>
	A	B	C		
2. mailako analista / Analista de 2. ^a	525,91	47,87	9,127	24.691,68	27.448,03
Laguntzailea / Auxiliar	490,66	45,67	8,656	23.401,78	26.015,89
– Administrari, bulegoko teknikari, antolaketa eta lan izangaiak / Aspirantes admistr., de técnico de oficina, de organiz. y laboratorio					
1. urteko izangaiak / Aspirantes 1. ^{er} año	295,71	27,14	5,163	13.964,62	15.523,85
2. urteko izangaiak / Aspirantes 2. ^o año	359,82	32,08	6,150	16.650,44	18.507,74



ANEXO II

2023KO GUTXIENKO ORDAINSARIEN TAULA (42. ARTIKULUA) / TABLA DE RETRIBUCIONES MÍNIMAS 2023 (ARTÍCULO 42)

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Ordu osoaren balioa (pizg. ezarekin) (1.697 h urteko ordainsaria) Valor hora total (con car. incent.) (retrib. anual/1.697 h) Euroak / Euros
— Beharginak / Personal Obrero	
Peoi arrunta eta espez. / Peón ordin. y Especial.	15,167
Biltegiko peoi espez. / Mozo Espec. de Almacén	15,167
1. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 1. ^a	16,469
2. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 2. ^a	15,946
3. mail. profes. siderurg. / Profes. Siderúrgico 3. ^a	15,223
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. ^a	16,848
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. ^a	16,187
3. mailako ofiziala / Oficial de 3. ^a	15,329
— Menpeko langileak / Personal subalterno	
Zerrendaria / Listero	15,537
Biltegiaina / Almacenero	15,537
Motoziklo gidaria / Chófer motociclo	15,152
Kamioi eta turismo gidaria / Chófer camión y turismo	16,309
Pisatzailea / Pesador	15,152
Zinpeko goarda / Guarda Jurado	15,252
Begiralea / Vigilante	15,152
Goarden kaboa / Cabo Guardas	15,808
Ordenantza / Ordenanza	15,152
Atezaina / Portero	15,152
1. urteko mandataria / Botones 1. ^{er} año	8,911
2. urteko mandataria / Botones 2. ^o año	9,148
Etxezaina / Conserje	15,576
Erizaina / Enfermero	15,152
Ekonomatoko saltzailea / Dependiente Economato	15,537
Saltzaile laguntzailea / Auxiliar Dependiente	15,152
Ekonom. 1. urteko izangaia / Aspirante 1. ^{er} año Economato	8,910

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Ordu osoaren balioa (pizg. ezarekin) (1.697 h urteko ordainsaria) Valor hora total (con car. incent.) (retrib. anual/1.697 h) Euroak / Euros
Ekonom. 2.urteko izangaia / Aspirante 2.º año Economato	9,148
Planoen erreproduzitailea / Reproductor planos	15,152
Telefonista / Telefonista	15,561
– Administrariak / Personal Administrativo	
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	21,138
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	19,988
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	18,313
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	16,975
Laguntzailea / Auxiliar	15,331
Bidaiaia / Viajante	18,313
– Teknikari tituludunak / Personal técnico titulado	
Injin., arkitek. eta lizentz. / Ingenieros, Arquit. y Licenc.	25,932
Perituak eta aparejadoreak / Peritos y Aparejadores	24,453
Berauek, erantzuk. teknik. / Los mismos con resp. técn.	24,980
Industria maisuak / Maestros Industriales	19,576
Kapitainak eta 1. makinariak / Capitanes y 1.º maquinistas	21,114
400 Ta-tik gorako untzien kap. / Cap. embar. más 400 Tm.	23,087
Pilotuak eta 2. makinariak / Pilotos y 2.º maquinistas	18,685
Gizarte graduatuak / Graduados Sociales	21,088
1. mailako irakask. irakaslea / Maestro Enseñ. Primaria	18,313
Oinar. irakaskuntz. irakasleak / Maestro Enseñ. Elemental	16,975
Gizarte Laguntzaileak / Asistentes Sociales	21,088
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante Téc. Sanitario	24,453
– Tailerreko teknikariak / Personal técnico de taller	
Tailerreko burua / Jefe de Taller	21,088
Tailerreko maisua / Maestro de Taller	18,685
2. mailako maisua / Maestro de Segunda	18,222
Kontramaisua / Contraamaestre	18,685
Arduraduna / Encargado	17,882
Langilezain espezialista / Capataz Especialista	16,568
Peoi arrunten langilezaina / Capataz Peón ordinario	15,295
– Bulegoko teknikariak / Personal técnico de oficina	
Delineatzaile proiektugilea / Delineante Proyectista	20,376
Marraskilaria proiektugilea / Dibujante Proyectista	20,376
1. mailako delineatzailea / Delineante de 1.ª	18,313
Topografiako praktikoa / Práctico de Topografía	18,313
Argazkilaria / Fotógrafo	18,313
2. mailako delineatzailea / Delineante de 2.ª	17,022
Kalkatzailea / Calcador	15,331
Argazki erreproduzitailea / Reproductor fotográfico	15,331

<i>Lanbide kategoriak</i> <i>Categorías profesionales</i>	<i>Ordu osoaren balioa (pizg. ezarekin) (1.697 h urteko ordainsaria)</i> <i>Valor hora total (con car. incent.) (retrib. anual/1.697 h)</i> <i>Euroak / Euros</i>
Planoen erreproduzitzailea / Reproductor de planos	15,152
Artxibari-liburuzaina / Archivero-bibliotecario	16,907
Laguntzailea / Auxiliar	15,331
— Dike eta kaietako tekn. / Pers. téc. de diques y muelles	
Dike-burua / Jefe de Diques	21,088
Kai-burua / Jefe de Muelles	18,685
Urpekariak / Buzos	20,376
— Antol. tekn. ofizialak / Perso. ofc. téc. de organización	
Antolak. 1. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 1. ^a	20,376
Antolak. 2. mail. sekzio-burua / Jefe de Sección Organiz. 2. ^a	19,988
Antolak. 1. mailako teknikaria / Técnico Organización 1. ^a	18,313
Antolak. 2. mailako teknikaria / Técnico Organización 2. ^a	16,975
Antolaketako laguntzailea / Auxiliar Organización	16,174
— Laborategiko teknikariak / Personal técnico de laboratorio	
Laborategi-burua / Jefe de Laboratorio	21,723
Sekzio-burua / Jefe de Sección	19,895
1. mailako analista / Analista de 1. ^a	17,882
2. mailako analista / Analista de 2. ^a	16,174
Laguntzailea / Auxiliar	15,331
— Administrari, bulegoko teknikari, antolaketa eta lan izangaiak / Aspirantes admistr., de técnico de oficina, de organiz. y laboratorio	
1. urteko izangaiak / Aspirantes 1. ^{er} año	9,148
2. urteko izangaiak / Aspirantes 2. ^o año	10,906

ANEXO III

Protocolo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

Ámbito de aplicación.

* El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas del sector y a todas las personas trabajadoras de dichas empresas, siempre que no cuenten con un protocolo propio en el seno de la empresa, o estén en proceso de elaboración y/o implantación de un protocolo propio.

* En los casos en los que se aplique el presente protocolo, de acuerdo con el apartado anterior, el mismo será de aplicación:

— A toda persona y entidad que preste sus servicios dentro de la empresa, incluidas las personas trabajadoras que desarrollen su actividad en la empresa a través de subcontratación y ETT, así como las personas trabajadoras autónomas.

— En centro de trabajo, incluyendo los espacios públicos y privados cuando estos constituyan centro de trabajo, así como los lugares de descanso, y otras instalaciones como las sanitarias, vestuarios y/ aseos del centro de trabajo.

— En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades de formación relacionadas con el trabajo.

Declaración de principios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LO 3/2007), contempla expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Su artículo 48, recientemente modificado por la disposición final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía de la libertad sexual (en adelante, LO 10/22), contempla las medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, obligando a las empresas a, por un lado, promover las condiciones de trabajo que eviten dichos delitos y conductas, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, y, por otro, a integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras, lo cual les habrá de ser exigido en la contratación pública, convenios y subvenciones.

Asimismo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece la necesidad de impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos frente a toda forma de discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, también en el ámbito laboral.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su tolerancia cero a conductas que puedan suponer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y consideran que es imprescindible adoptar medidas para prevenir y atender estas situaciones, debiéndose adoptar en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración contra cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y atender la situación, si ocurre, asegurando que se dispone de un procedimiento adecuado para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar que las empresas sean entornos laborales libres de acoso, en donde se respete la integridad y dignidad profesional y personal de todas las personas.

Definiciones.

1.1. Acoso sexual.

El acoso sexual es toda conducta de naturaleza sexual que tiene como finalidad o consecuencia ofender la dignidad de una persona mediante el ejercicio de relaciones de poder de género.

Estas conductas pueden ser físicas, verbales, no verbales, chantajes o agresiones del entorno. El objetivo inmediato del acoso sexual es conseguir alguna satisfacción sexual, pero el objetivo último es que una persona manifieste su poder de dominio sobre otra, sobre la base de unas relaciones de poder basadas en el género. De este modo se perpetúa la estructura patriarcal que aún perdura en nuestra sociedad.

1.2. Acoso por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo es toda actitud dirigida a agredir a una persona en base a su sexo o género, a atacar, a infundirla miedo o a crear un ambiente para todo ello, valiéndose de relaciones estructurales de poder basadas en el género.

El acoso por razón de sexo puede ser provocado tanto por personas de mayor rango laboral, así como por compañeros o subordinados, y los estereotipos de género suelen ser los principales factores, ya que con frecuencia se trata de despreciar a las personas de un sexo, menospreciando sus capacidades, competencias técnicas y habilidades.

I.3. Acoso por orientación sexual e identidad de género.

Este tipo de acoso consiste en atentar contra las personas por aflorar una expresión disidente de género, por tener una identidad de género no normativa o por la tendencia sexual que difiere de la heteronorma, creando para ello un entorno intimidatorio, hostil, humillante o incómodo que lo permita. Su objetivo es crear un clima hostil, intimidatorio u ofensivo que castigue lo que se entiende como una violación de la normalidad o que provoque la incomodidad de la persona.

Prevención y sensibilización.

— Se garantizará la difusión e información a todas las personas trabajadoras de la empresa del protocolo, así como del modelo de presentación de denuncias y el canal de comunicación.

— Sin perjuicio de que el presente protocolo además de constituir una herramienta para dar respuesta a las situaciones de acoso, pueda ser a su vez una medida de prevención y sensibilización, en materia de sensibilización y prevención se observará la normativa en materia de igualdad y salud laboral para garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

— En el caso de que la empresa lo considere necesario, se llevarán a cabo acciones de sensibilización contra la violencia de género y la LGTBIfobia, relativas tanto a la definición como a las formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso.

— Se establece el principio de corresponsabilidad de todas las personas afectadas por el presente protocolo en la vigilancia de los comportamientos laborales, para garantizar la tolerancia cero hacia este tipo de conductas.

Principios de ordenación del procedimiento y Órgano Instructor.

I. Principios de ordenación del procedimiento:

— El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

b. Prioridad y tramitación urgente.

c. Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.

d. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento.

2. Órgano Instructor:

— Se constituirá un grupo de trabajo que actuará como órgano instructor del procedimiento (en adelante, Grupo de Trabajo) cuya función será la recepción de las denuncias.

— Será integrado por un máximo de 3 personas, que serán designadas por la dirección de la empresa previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), en el caso de que la empresa cuente con RLT. En ese caso, se garantizará la participación de la RLT en el Grupo de Trabajo. Asimismo, y en el caso de que la empresa cuente con un Plan de Igualdad, el Grupo de Trabajo podrá estar compuesto por las personas que integran la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

— Se informará a todas las personas trabajadoras de la empresa de la identidad de las personas del Grupo de Trabajo.

— En el caso de que la empresa lo considere necesario, el Grupo de Trabajo recibirá formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual.

Procedimiento de actuación.

I. Recepción de denuncias:

— La empresa establecerá un modelo de presentación de denuncias y un canal de comunicación de la misma al Grupo de Trabajo, que respetará en todo caso la garantía de confidencialidad, protección a la intimidad y dignidad, así como los principios del procedimiento establecidos en el apartado anterior.

— En este sentido, sería recomendable establecer una cuenta de correo electrónico a la que sólo tendrá acceso el Grupo de Trabajo, y cuyo objeto será única y exclusivamente la presentación de las denuncias, sin perjuicio de que dichas denuncias puedan presentarse en sobre cerrado dirigido a cualquier persona del Grupo de Trabajo.

— Cualquier persona trabajadora, la RLT de la empresa, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá interponer denuncia.

2. Inicio del procedimiento y actuación previa:

— Una vez recibida la denuncia por el Grupo de Trabajo o cualquier miembro de la misma, a través del modelo de presentación de denuncia y el canal establecido por la empresa, se iniciará el procedimiento, y el Grupo de Trabajo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, y del resto de las personas del Grupo de Trabajo, en su caso, dicha denuncia.

— Actuación previa: Salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, y de manera facultativa para la presunta víctima, con presentación de la denuncia, se iniciará un procedimiento previo, cuyo objetivo será explorar si el problema se puede resolver de forma inmediata. Para ello, el Grupo de Trabajo se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema, se continuará con el procedimiento, de acuerdo a lo establecido en los siguientes párrafos.

3. Fase de instrucción:

— El Grupo de Trabajo llevará a cabo la investigación de los hechos, y elaborará un expediente informativo, en donde recogerá tales hechos, pruebas y evidencias oportunas.

— Para la elaboración del citado expediente informativo, en esta fase, se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados (recabar las pruebas tanto documentales, como testificales, y de cualquier índole que sean necesarias).

— Asimismo, las partes valorarán, y en su caso, decidirán/tomarán una decisión sobre la oportunidad de contar con el apoyo de una persona externa experta en la materia.

— En el más breve plazo posible, sin superar un máximo de 10 días naturales, el Grupo de Trabajo deberá redactar un informe de conclusiones que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En el caso de que el Grupo de Trabajo lo considere necesario, el plazo podrá prorrogarse como máximo en 20 días naturales.

— El informe de conclusiones será entregado a la dirección de la empresa.

— Medidas cautelares: Durante la fase de instrucción a propuesta del Grupo de Trabajo, la dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso y para la protección de la víctima. Estas medidas en ningún caso causarán perjuicio en las condiciones laborales de la víctima.

4. Resolución:

— La dirección de la empresa, una vez recibido el informe de conclusiones elaborado por el Grupo de trabajo, adoptará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

— En función del informe, la dirección de la empresa podrá:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

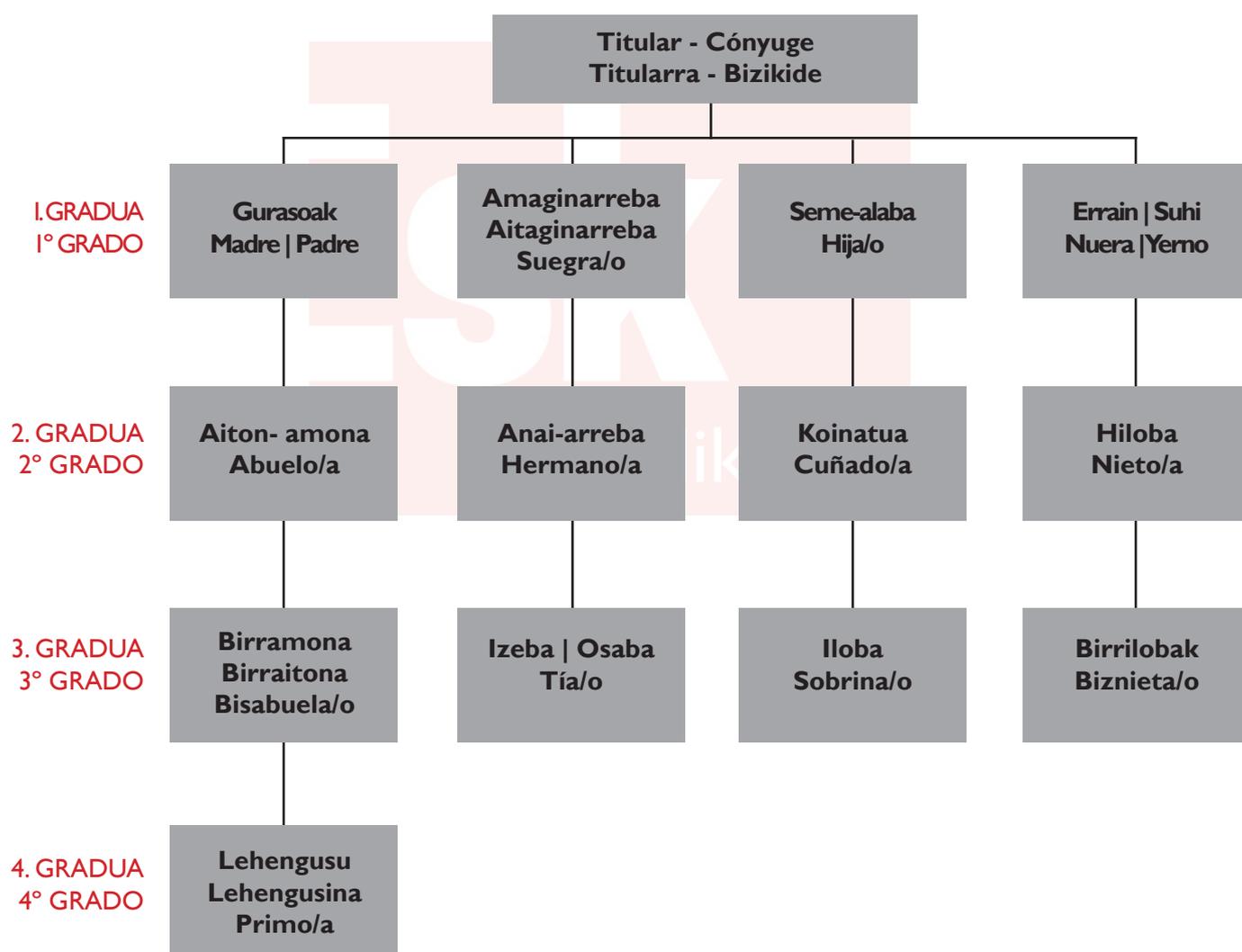
b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas. En todo caso, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente.

— Se comunicará e informará sobre dicha decisión al Grupo de Trabajo, y víctima, en su caso, así como sobre otras medidas que se puedan adoptar en relación a la protección, acompañamiento, etc., quienes deberán de guardar el oportuno sigilo.

— Asimismo se comunicará la decisión a la persona denunciada, a la comisión de seguimiento del plan de igualdad si lo hubiere, y la persona responsable de prevención de riesgos laborales, que deberán guardar el oportuno sigilo.

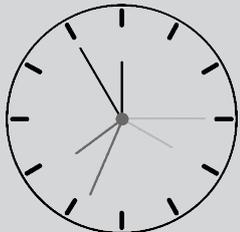
— En el caso de que la empresa lo considere necesario, se establecerán medidas de sensibilización y prevención para intentar evitar que la situación se repita, y en su caso, se analizarán los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD ODOLKIDETASUN ETA AFINITATE GRADUAK



MEDIDAS CONCILIACIÓN (RDL 5/2023) ADISKIDETZE NEURRIAK (5/2023 ELD)

Adaptación de la duración y distribución de jornada (nuevos supuestos)



- » Hij@s mayores de 12 años.
- » Cónyuge o pareja de hecho.
- » Familiar por consanguinidad hasta segundo grado.
- » Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por si mism@s.

Permisos retribuidos (nuevos permisos)



- » 15 días naturales por registro de pareja de hecho.
- » 2 días por fallecimiento de pareja de hecho.
- » 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:
 - Cónyuge y pareja de hecho.
 - Familiar consanguíneo de la pareja de hecho.
 - Cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Reducción de jornada (nuevos supuestos, cuidado...)



- » Directo del cónyuge o pareja de hecho.
- » Familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Ausencia al trabajo por causa de fuerza mayor



- » Cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- » Horas de ausencia retribuidas hasta un máximo de 4 días al año.



Excedencia por cuidado de un familiar (nuevos supuestos de cuidado)



- » Cónyuge y pareja de hecho.
- » Familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

Suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor



- » En caso de familias monoparentales, la progenitora o progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad de la hija o el hijo o en nacimientos múltiples.

Suspensión del contrato por permiso parental



- » Objeto: Cuidado de hija o hijo menor acogido, de edad menor a 8 años.
- » Duración: 8 semanas continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial.

Más información en www.esk.eus/5-2023

ESK SINDIKATUARI BURUZ GEHIAGO JAKIN NAHI DUZU?

ESK zer den azaltzeaz gain, www.esk.eus webgunean bestelako galderari erantzuten dugu: zer eskaintzen dugu, afiliazio-kuotak, harremanetan nola jarri edo funtzionatzen dugu... besteak beste.

Gure webgunea bisitatzera animatzen zaitugu, eta zalantzarik, galderarik edo iradokizunik baduzu, esan besterik ez duzu egin behar. Afiliatzeko urratsa ematea erabakitzen baduzu, gure www.esk.eus/afiliazioa webguneko formularioa bete besterik ez duzu egin behar.

Bitartean, oinarrizko informazio batzuk uzten dizkizugu.

sindikatu

ZER MOTATAKO SINDIKATUA DA ESK?

ESK sindikatuak Hego Euskal Herriko lau lurraldeetan (Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroa) lan egiten du eta ez dago inolako alderdi politikori lotua.

Gure jardun sindikalaren arlo nagusia bereziki pertsona prekarioen eta txiroen aldekoa da. Sindikalismo feminista da, zeinari ez baitzaio gustatzen bizi dugun ekonomia-sistema.

ESKk ez ditu lan-arloko gaiak soilik abordatzen. Langile-klaseak bestelako arazoei aurre egiten diela uste dugu, eta hori dela eta, gure jardunean txertatzen ditugu beste alor batzuk, hala nola: etxebizitza-eskubidea, jasangarritasuna, antimilitarismoa, euskara, erabakitze-eskubidea, migrazioak edo feminismoa.

Horiek guztiak ESK sindikatuaren dimentsio guztietan egunetik egunera gehiago txertatzen saiatzen gara.

ESKn borrokaren alde egiten dugu eskubideak lortzeko eta langileen arteko elkartasunaren bidean, kapitalismoaren ankerkeria gero eta bortitzagoari aurre egiteko.

Oinarrizko jarduera sindikala egiten dugu, hau da, gure bazkideek sindikatuaren erabakietan parte har dezakete. Saiatzen gara «burokrazia sindikala» saihesten baita ESKren jarduna gure militanteen konpromisoan eta zintzotasunean oinarritzen ere.

ZER ESKAINTZEN DIZUGU?

- **AHOLKULARITZA SINDIKALA:** Pertsona afiliatu guztiek eskura dituzte aholkularitza sindikalaren zerbitzuak (lan-kontratuak, nominak, genero-diskriminazioak, balore berdineko lanak, lanaldiak eta egutegiak, errendimendu-sistemak, huts eta zigorrak, kaleratzeak, Enplegu-erregulazio Espedienteak, mugikortasunak, segurtasuna eta lan-osasuna, gatazka kolektiboak, grebak, eta abar). Defentsa onenerako konprometitutako pertsona gaituek zuzentzen dute zerbitzu hau.
 - **LAGUNTZA JURIDIKOA:** Arreta juridikoa guztiz doakoa da afiliatuentzat, lan-kontuekin zerikusia duten gai guztietarako, bai eta Gizarte Segurantzarekin edo gizarte-prestazioekin zerikusia duen guztirako ere.

Doako asistentziak ez ditu barne hartzen defentsa juridikoari lotutako gastu gehigarriak (hala nola prokuradoretzak, perituak, notario-gastuak...).
 - **ERRESISTENTZIA KUTXA:** ESK-k 'Elkartasun Fondoa' izena duen erresistentzia kutxa bat du; greba sindikaletan parte hartzen duten afiliatuei Fondo honek oinarrizko diru-sarrera bat izateko parada eskaintzen die greba-egun jakin batetik aurrera, baliabide ekonomikoen eza ez dadila izan greba bat bertan behera uzteko arrazoia.

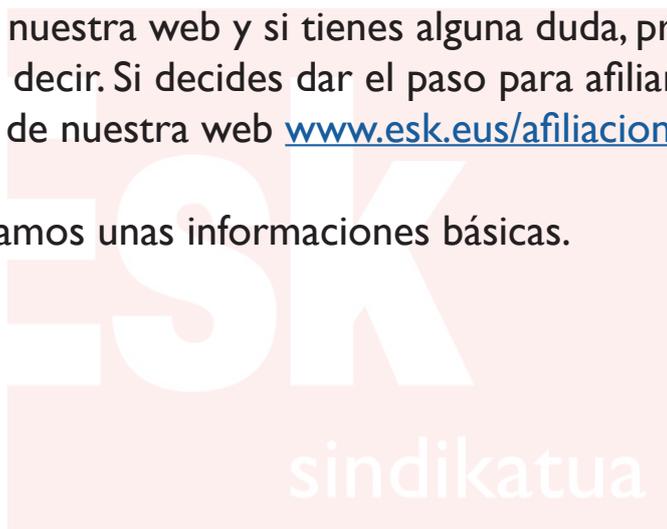
Gainera, Elkartasun Fondoa gure afiliazioaren aurka ezarritako isunei eta zigorrei aurre egiteko tresna bat da.
 - **ZURE ALDARRIKAPENAK BABESTEAK:** Gure baliabideak (komunikaziokoak, mobilizaziokoak...) zure lan-aldarrikapenen zerbitzura jartzen ditugu, enpresaren edo erakundearen gaineko presioa areagotzeko eta, horrela, bi-dezko akordioak lortzeko.
 - **PARTEHARTZEA:** Sindikatuaren edozein organo erabakitzailean parte hartzea eskaintzen dugu, traba burokratikorik gabe. Zure gaitasunek eta lanak sindikatua aberasten dute eta guztion den proiektu sindikal baten parte sentiarazten dizute.
- Ordaindu beharreko kontzeptuak erreklamazioa hasi aurretik adostu eta itundu dira. 6 hilabete baino gutxiagoko afiliazioa duten eta erreklamazio judizialak hasi behar dituzten pertsonen lortutako irabazien ehuneko bat kobratuko zaie, erreklamazioa irabazten bada bakarrik.
- Sindikatuak ekintza sindikalagatik errepresaliatutako ordezkari eta militanteei laguntza juridikoa ematen die.

¿QUIERES SABER MÁS SOBRE ESK?

En www.esk.eus además de explicarte que es ESK, respondemos preguntas frecuentes sobre lo que ofrecemos, las cuotas de afiliación, como ponerse en contacto o como funcionamos.

Te animamos a visitar nuestra web y si tienes alguna duda, pregunta o sugerencia, solo nos la tienes que decir. Si decides dar el paso para afiliarte, solo tienes que rellenar el formulario de nuestra web www.esk.eus/afiliacion.

Mientras tanto, te dejamos unas informaciones básicas.



¿QUÉ ES ESK?

ESK es un sindicato con presencia en los cuatro territorios de Hego Euskal Herria (Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa) y no está vinculado a ningún partido político.

El nuestro es un sindicalismo especialmente centrado en la defensa de las personas más precarizadas y empobrecidas. Un sindicalismo feminista al que no le gusta nada el sistema económico que nos toca vivir.

ESK no se limita exclusivamente a las cuestiones laborales. Creemos que otro tipo de factores también afectan a la clase trabajadora y por eso, también integramos en nuestra práctica otros ámbitos como el derecho a la vivienda, la sostenibilidad, el

antimilitarismo, el euskera, el derecho a decidir, las migraciones o el feminismo que en ESK intentamos que atraviesen cada día más todas las dimensiones del sindicato.

En ESK apostamos por la lucha como herramienta para conseguir derechos y la solidaridad entre las personas trabajadoras para hacer frente a la cada vez mayor voracidad del capitalismo.

Practicamos un sindicalismo de base, donde las personas afiliadas pueden participar de las decisiones de su sindicato. Intentamos huir de la 'burocracia sindical' e intentamos que la labor de ESK se base en el compromiso y la honestidad de nuestra militancia.

¿QUÉ TE OFRECEMOS?

- **ASESORÍA SINDICAL:** Todas las personas afiliadas tienen disponibles los servicios de la asesoría sindical (contratos de trabajo, nóminas, discriminaciones de género, trabajos del mismo valor, jornadas y calendarios, sistemas de rendimiento, faltas y sanciones, despidos, Expedientes de Regulación de Empleo, movilidades, seguridad y salud laboral, conflictos colectivos, huelgas, etc.). Este servicio está dirigido por personas comprometidas y capacitadas para la mejor defensa.
- **ASISTENCIA JURÍDICA:** La atención jurídica es totalmente gratuita para las personas afiliadas para todas aquellas materias relacionadas con los asuntos laborales, así como en todo lo relacionado con Seguridad Social o prestaciones sociales.
- **CAJA DE RESISTENCIA:** ESK cuenta con una caja de resistencia llamada “Elkartasun Fondoa” que permite que los afiliados y afiliadas que participen en huelgas sindicales reciban un ingreso básico, de manera que los motivos económicos no sean un impedimento para continuar con una huelga o un proceso de lucha.
- **APOYO A TUS REIVINDICACIONES:** Ponemos nuestros medios (comunicativos, de movilización...) al servicio de tus reivindicaciones laborales para aumentar la presión sobre la empresa o institución y así poder lograr acuerdos justos.

Además, Elkartasun Fondoa es una herramienta para hacer frente a multas y sanciones impuestas contra nuestra afiliación por su labor reivindicativa.

La asistencia gratuita no incluye gastos adicionales ligados a la defensa jurídica (como pueden ser procuradurías, peritajes, gastos notariales...). Los conceptos que hay que pagar son acordados y pactados previamente al inicio de la reclamación. A las personas con una afiliación inferior a 6 meses que tengan que iniciar reclamaciones judiciales se les cobrará un porcentaje de los beneficios obtenidos, solo si se gana la reclamación.

- **PARTICIPACIÓN:** Ofrecemos participar en un sindicato donde puedes participar en cualquier órgano de decisión, sin barreras burocráticas. Tus aptitudes y trabajo enriquecen el sindicato y te hacen sentir parte de un proyecto sindical común.

GIPUZKOA

Donostia

943 456 911

Zorroaga Pasealekua, 17 behea

20011 Donostia

gipuzkoa@esk.eus

Bergara

943 761 365

Fraiskozuri plaza 5, behea

20570 Bergara

bergara@esk.eus

NAFARROA

Iruñea

948 224 124

Emiliana Zubeldia 5, behea

31014 Iruñea

nafarroa@esk.eus

ARABA

Gasteiz

945 214 888

Beethoven 10 behea

01012 Vitoria-Gasteiz

araba@esk.eus

BIZKAIA

Bilbo-Bilbao

944 101 425

Gral. Concha 12, 1. ezkerre

48008 Bilbo

bizkaia@esk.eus