

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Recubrimientos Orgánicos, SA -SARO-**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020 para la empresa Recubrimientos Orgánicos, SA -SARO-. Código convenio número 01100552012015.

**ANTECEDENTES**

El día 30 de septiembre de 2019 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 7 de septiembre de 2018.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 8 de octubre de 2019

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

## Convenio de la empresa Recubrimientos Orgánicos Saro, SA

### 1º Ámbito funcional

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que ostenten sus servicios en Recubrimientos Orgánicos Saro cualquiera que sea su categoría profesional.

### 2º Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 2020, pudiendo iniciarse las negociaciones de otro convenio que lo sustituya.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

### 3º Inaplicación

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del siguiente convenio colectivo mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviera la discrepancia será el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE.

### 4º Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de dos miembros por la parte social y dos por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores/as como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

### **5º Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

### **6º Vinculación a la totalidad**

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar solo parcialmente.

### **7º Normas supletorias**

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento. El anexo de la Ordenanza del Metal, ya derogada, que regula el contenido y definición de las categorías profesionales, seguirá siendo de aplicación.

### **8º Jornada laboral**

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.725 horas de trabajo para el 2018, para el 2019 1.720 horas y para el 2020 1.720 horas.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma, excepto lo establecido en el artículo 9º.

Entendiendo como jornada laboral de lunes a viernes.

### **9º Bolsín de horas de trabajo**

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 70 horas al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, 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.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de setenta y dos horas a los afectados y al comité de empresa o delegados/as de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador/a o en su defecto del comité de empresa o delegado/a de personal.

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.

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de ocho al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a la percepción de un plus igual al 60 por ciento del salario del día o fracción de día trabajado, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones, o bien, alternativamente, a un descanso equivalente al 60 por ciento del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá al trabajador/a, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante el comité de empresa o delegados/as de personal se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá el plus.

Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las tres de la tarde.

5. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria. Las horas utilizadas con cargo al bolsín durante el último trimestre del año, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas durante el primer trimestre del año siguiente.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el trabajador/a, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

#### **10º Vacaciones**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 30 días naturales en el mes de agosto, retribuidas con arreglo a los salarios que percibe cada uno de los trabajadores y trabajadoras, incrementadas en su caso por el plus de antigüedad.

#### **11º Horas extraordinarias**

Las horas extras se incrementarán con la subida estipulada para cada uno de los años y se abonarán según las tablas anexas.

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan:

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

2º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra 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 se 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.

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

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

El trabajador/a podrá elegir entre disfrutar estas horas extras a razón de hora cuarenta y cinco por cada hora trabajada, o cobrar el 50 por ciento de las horas realizadas en el mes y disfrutar el otro 50 por ciento a razón de hora cuarenta y cinco por cada hora realizada.

4º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su corrección mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras 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 necesarios.

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º, 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 3º de este artículo.

5º 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 de los trabajadores y trabajadoras 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 4º 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.

6º En cualquier caso, el comité de empresa, será informado mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que los motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

7º 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.

### **12º Conceptos retributivos e indemnizaciones**

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

a) Salario base.

b) Complementos:

1. Plus de antigüedad.
2. Plus de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.
3. Plus de trabajos nocturnos.
4. Plus de actividad.
5. Horas extraordinarias.
6. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

B) Conceptos indemnizatorios:

- a) Plus extrasalarial.
- b) Dietas.
- c) Plus de distancia.

**13º Plus de antigüedad**

Este plus se incrementará con la subida estipulada para cada uno de los años.

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Las partes acuerdan expresamente que, con carácter excepcional, no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas que establezca el presente convenio.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio.

No se computará a efectos de este plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje o aspirantazgo, para aquellos trabajadores y trabajadoras que, en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de plus de antigüedad.

Asimismo, a partir de enero de 1984, se computarán, a efectos de antigüedad los períodos de trabajo realizados a consecuencia de contrato en prácticas, para la formación y la duración determinada previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización el trabajador/a formalice con la empresa un contrato de duración indefinida.

**14º Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando, por no haberse efectuado en la empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente consignada en las tablas anexa al presente artículo. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Para aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, se consigna en las tablas salariales anexas la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también la correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante, lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo para todo el año de vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base para cada una de las categorías.

Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante la Autoridad Laboral competente.

#### **15º Plus de trabajo nocturno**

Este plus se incrementará con la subida estipulada para cada uno de los años.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

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

La nocturnidad se abonará según las tablas anexas para todas las categorías, cuando las horas realizadas en horario nocturno, no lleguen a 8 horas, se pagará en parte proporcional a las horas realizadas.

#### **16º Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente a 30 días.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de incapacidad temporal motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

#### **17º Salarios**

La subida salarial se hará sobre el salario bruto de cada trabajador/a.

- Año 2018: IPC más 0,5 por ciento.
- Año 2019: IPC más 0,5 por ciento.
- Año 2020: IPC más 0,75 por ciento.

#### **18º Dietas**

Las cantidades quedan como siguen:

- Más de 1 día: 51,22 euros.
- En el mismo día: 1,82 euros/desayuno; 17,11 euros/comida y 12,04 euros/cena.
- Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

En caso de pernoctación, la empresa reservará y costeará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, y garantizará las condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación, el trabajador/a recibirá un suplemento de 6 euros.

#### **19º Plus de distancia**

La empresa que, de acuerdo con la legislación vigente, vengan obligadas a abonar a sus trabajadores y trabajadoras plus de distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 0,10 euros/km.

**20° Uso de vehículo particular**

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,30 euros/km.

**21° Movilidad del personal**

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, el trabajador/a afectado por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el Organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

**1. Trabajos de categoría superior.**

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización de trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador/a, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

**22° Notificación de expediente de regulación de empleo**

La empresa vendrá obligada a notificar a los delegados/as de personal y, en su caso, delegados/as de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

**23° Parejas de hecho**

Las parejas de hecho debidamente acreditadas tendrán los mismos derechos que los matrimonios en todos los permisos.

**24° Licencias y permisos**

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, abuelas/os políticos, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: tres días naturales. Fallecimiento de cónyuge: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.
2. Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijas/os políticos: dos días naturales.
3. Enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica debidamente justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.



Cuando la enfermedad persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4. Aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijas/os disminuidos psico-físicamente: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5. Nacimiento de hijo/a: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

6. Matrimonio de hijos/as, hermanas/os, hermanas/os políticos, padres-madres, madres-padres políticos: un día natural.

7. Matrimonio del trabajador/a: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o delegado/a de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

8. Traslado de domicilio: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 5 y 6 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

9. Lactancia: las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo/a cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

10. Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, 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/a al empresariado el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, hasta el límite de dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes (cónyuge, padres-madres e hijos/as).

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionarán perjuicios en la organización productiva en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. En el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

#### **25º Póliza de seguro por accidente y/o enfermedad profesional**

La empresa deberá formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.

1) 20.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

2) 30.000 euros por Incapacidad Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez a consecuencia de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza será entregada a los delegados/as de personal.

### **26º Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional**

En cada situación de IT por accidente laboral la empresa abonará a el trabajador/a, un complemento que cubra la diferencia entre la prestación de Incapacidad Temporal, y el 100 por ciento del salario neto que hubiera percibido en caso de estar en activo. Excluyéndose el plus de nocturnidad.

### **27º Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral**

Durante los tres primeros días de cada año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador/a percibirá un complemento de hasta el 60 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

### **28º Disminuidos físicos y psíquicos**

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener la aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador/a afectado por la misma.

### **29º Asamblea de trabajadores y trabajadoras**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por el representante de los trabajadores y trabajadoras con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida por el delegado/a de personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

### **30º Secciones sindicales**

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados igual o superior al 10 por ciento, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de afiliación de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores y trabajadoras afiliados de las secciones sindicales convocantes, cuyo delegado/a deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

### 31º Delegados/as de secciones sindicales

El delegado/a de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por ciento de la plantilla, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del delegado/a sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

– La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados al mismo.

– Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

– Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados del sindicato.

– Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.

– Asistir a las reuniones del delegado/a de personal, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la Dirección de la empresa.

– Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores. El delegado/a sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

– Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.

– No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

– Condicionar el empleo de un trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

– La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.

– Despedir a un trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de empresa o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

– Las empresas facilitarán reuniones a los afiliados a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

### 32º Funciones y atribuciones del delegado/a de personal

El delegado/a de personal, como representante del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

– Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

– Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores y trabajadoras en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

– Ser informados, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados «cambios de puesto» motivados por la movilidad funcional.

– Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en la empresa, así como formar parte a través de uno de sus miembros, en el tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.

– Ser informado mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.

– Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

El representante legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa podrá solicitar de la Dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción y preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta.

Siempre que el trabajador/a lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el preaviso de la empresa con la suficiente antelación indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar y horario del acto, actividad que origino la utilización de dicho crédito.

### **33º Obligaciones sociales**

Las obligaciones sociales, como las cuotas a la Seguridad Social, el IRPF, o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador/a serán de cargo y cuenta de cada trabajador/a, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

### **34º Información por la empresa**

La empresa afectada por el presente convenio informará al menos trimestralmente, al delegado/a de personal sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa al representante del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

### **35º Preaviso del trabajador/a**

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrán en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obrero/a: quince días.
- b) Subalternos/as: quince días.
- c) Auxiliares y aspirantes administrativos/as: quince días.
- d) Oficiales administrativos/as: un mes.
- e) Jefes/as titulados administrativos: dos meses.
- f) Técnicos/as no titulados: dos meses.
- g) Técnicos/as titulados: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de un salario diario por día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del productor.

La empresa si no tiene a disposición de los trabajadores y trabajadoras citados impresos no podrán ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

### **36° Finiquito**

En los casos de baja en la empresa el trabajador/a podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese. Una vez firmado por el trabajador/a, el recibo de finiquito surtirá efectos liberatorios que le son propios a los 5 días laborables.

### **37° Faltas y sanciones**

Principios ordenadores:

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y trabajadoras y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los 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 trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un delegado/a de personal o miembro del comité de empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando la sanción se aplique al delegado/a de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

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

### 37.1. Graduación de las faltas.

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

### 37.2. 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 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 o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del 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 superior 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 clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

### 37.3. 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.

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 de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alternando 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 trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

#### 37.4. 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 un mes, 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 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 de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

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

h) La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

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

j) 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.

k) 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.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la 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, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) 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.

#### 37.5. 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 veintiún a sesenta días.

– Despido.

#### 37.6. 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.

#### 38° Jubilación

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa; se les reconoce con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados las siguientes escalas de indemnizaciones:

– 4 años antes: 8 mensualidades.

– 3 años antes: 6 mensualidades.

– 2 años antes: 4 mensualidades.

– 1 año antes: 2 mensualidades.

Cuando el trabajador/a se acoja a la jubilación con derecho al 100 por ciento de las prestaciones que le correspondan y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador/a, dado de alta en el INEM como desempleado, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.



### 39º Seguridad y salud laboral

I. El empresario y los trabajadores y trabajadoras asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medio de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

II. Por su parte, los trabajadores y trabajadoras, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Esencialmente serán asesorados por el Servicio de Prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

En las reuniones del delegado/a de Seguridad y Salud participarán con voz pero sin voto los delegados/as sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

III. El delegado/a de prevención tendrá las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. Las empresas facilitarán a los delegados/as de prevención 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 esta materia (artículo 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el empresario.

El delegado/a de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención, tendrá 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 artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de Seguridad y Salud Laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario 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 a los trabajadores y trabajadoras afectados, 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 empresario 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 trabajadores y trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico/a 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 empresario, 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 delegado/a de Seguridad y Salud Laboral.

IV. 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 tuvieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con agresivos químicos, se les dotará de ropa adecuada.

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

Con independencia de las de protección a que anteriormente se hace referencia, la empresa proveerá a todos los trabajadores y trabajadoras de ropa o de vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la autoridad laboral competente.

V. Se reconocerá una vez al año a todos los trabajadores y trabajadoras, dentro de la jornada laboral.

La referida revisión médica habitual consistirá en: análisis de orina y de sangre, y en los casos que así sea prescrito por el facultativo, Rayos X. Además, en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, etc.), el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

A los exclusivos efectos de las acciones que dentro de la empresa puedan derivarse de las tareas propias de prevención, el delegado/a de prevención podrá disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

— Empresas de hasta 75 trabajadores y trabajadoras: 2 horas/mes.

Asimismo, el delegado/a de prevención dispondrá 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, o por los servicios de las organizaciones sindicales, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa.

#### **40º Reconocimientos médicos**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, incluida la analítica, tienen carácter obligatorio.

#### 41° Prendas de trabajo

A comienzos de año se darán dos juegos de ropa de trabajo completos, así como un par de zapatos de seguridad. Se entregará más ropa cuando fuera necesario.

#### 42° Promoción interna

Todos los puestos vacantes en la empresa se cubrirán, siempre que sea posible, mediante una promoción interna entre los trabajadores y trabajadoras que tengan perfil necesario para ese puesto.

### Tablas salariales año 2018

<b>Grupo A</b>	<b>Jefes/as de equipo</b>
Sueldo bruto	2.015,20 euros
Horas extras y nocturnidad	
Normal	17,26 euros
Sábado y festivo	22,43 euros
Nocturnidad	17,58 euros
<b>Grupo B</b>	<b>Pintores/as</b>
Sueldo bruto	1.756,48 euros
Horas extras y nocturnidad	
Normal	17,26 euros
Sábado y festivo	18,78 euros
Nocturnidad	17,58 euros
<b>Grupo C</b>	<b>Responsables carga</b>
Sueldo bruto	1.679,28 euros
Horas extras y nocturnidad	
Normal	15,90 euros
Sábado y festivo	18,78 euros
Nocturnidad	17,58 euros
<b>Grupo C</b>	<b>Responsables descarga</b>
Sueldo bruto	1.679,28 euros
Horas extras y nocturnidad	
Normal	15,90 euros
Sábado y festivo	18,78 euros
Nocturnidad	17,58 euros
<b>Grupo D</b>	<b>Almacenero/a</b>
Sueldo bruto	1.756,41 euros
Horas extras y nocturnidad	
Normal	15,90 euros
Sábado y festivo	18,78 euros
Nocturnidad	17,58 euros
<b>Grupo D</b>	<b>Gruistas</b>
Sueldo bruto	1.583,34 euros
Horas extras y nocturnidad	
Normal	15,90 euros
Sábado y festivo	18,78 euros
Nocturnidad	17,58 euros

<b>Grupo D</b>	<b>Especialistas 1º</b>
Sueldo bruto	1.511,40 euros
Horas extras y nocturnidad	
Normal	15,90 euros
Sábado y festivo	18,78 euros
Nocturnidad	17,58 euros
<b>Especialistas 2º Personal que entra nuevo a Saro. Hasta futuras valoraciones estará encuadrado en esta categoría</b>	
Sueldo bruto	1.327,50 euros
Horas extras y nocturnidad	
Normal	13,90 euros
Sábado y festivo	16,36 euros
Nocturnidad	17,58 euros