

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Atik Automotive, SAU**

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 2019-2020-2021 para la empresa Atik Automotive, SAU. Código convenio número 01003152012004.

ANTECEDENTES

El día 10 de julio de 2020 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 19 de junio de 2020.

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, 14 de julio de 2020

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio de empresa Atik Automotive, SAU 2019-2020-2021**Artículo 1. Ámbito personal y garantías personales**

El presente acuerdo es de aplicación a toda la plantilla de la empresa Atik Automotive, SAU, planta de Vitoria-Gasteiz (anteriormente denominada Saljoar, SAU), con domicilio en calle Júndiz 16 de Vitoria-Gasteiz (Álava), que se encuentren prestando servicios en la actualidad o para el nuevo personal de ingreso en la misma durante su vigencia, con excepción de aquellos trabajadores y trabajadoras con los que se haya pactado o se pacte durante los años 2019, 2020 y 2021, un salario para los años 2019, 2020 y 2021.

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

Artículo 2. Vigencia. Entrada en vigor y efectos

El presente acuerdo deberá ser ratificado por la asamblea de trabajadores y trabajadoras y firmado por el comité de empresa.

La vigencia del acuerdo finalizará el 31 de diciembre de 2021, fecha a partir de la cual se mantendrá vigente en lo normativo hasta la firma de un nuevo convenio.

El inicio del presente convenio será de aplicación con carácter retroactivo desde el pasado 1 de enero del 2019 exclusivamente en lo relativo a los artículos 16 y 34. El resto se aplicará a partir de la firma del convenio.

Artículo 3. 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, y, particularmente a lo que determine el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de (Álava), Convenio Estatal del Metal y Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones económicas establecidas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Artículo 4. Jornada laboral. Calendario

La jornada laboral anual para los años, 2019-2021 serán de 1.720 horas anuales para los tres años contemplados. La jornada laboral incluirá el tiempo denominado de descanso-bocadillo, que será de 15 minutos, como tiempo efectivo de trabajo en el caso de trabajo en periodo superior a 6 horas.

El personal del colectivo MOI, podrá disponer desde el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año de jornada intensiva, en horario de 7:00 a 15:00 horas, siempre y cuando sea compatible con el desempeño de responsabilidades en su puesto de trabajo. El responsable inmediato superior es quien determinará este hecho y, en cualquier caso, planificará la adecuada cobertura de funciones por parte de todos los implicados.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días de libre disponibilidad, de los cuales 8 horas podrán disfrutarse de manera fraccionada, pero se realizará el preaviso para su disfrute, con al menos 7 días de antelación, que, como excepción, podrían ser menos de 7 días de preaviso por causa justificada, y su concesión se trataría de manera individualizada.

En relación con el registro de jornada establecido por la ley, ambas partes acuerdan: dadas las peculiaridades de la mano obra directa MOD, adscrita a pautas productivas, y de fácil registro; por el contrario la mano de obra indirecta MOI, no adscrita a pautas productivas, y de

difícil registro, y por tanto su control de actividad, no de presencia, la empresa ofrece libertad de elección en el sistema de control de presencia para MOI, teniendo en cuenta que las personas integrantes de mano obra indirecta que quieran registrar las horas de presencia bajo las pautas de sistema de control de mano de obra directa, tendrán las mismas condiciones sociales y de derechos que la mano de obra directa, pero las ventajas que disfrutaban las personas de mano de obra indirecta que se hayan cogido al mismo sistema que la de MOD, desaparecerán de sus derechos individuales, distintos a los regulados en este convenio.

Artículo 5. Turnos de trabajo

Se mantiene el régimen normal de prestación de servicios en todos los turnos para todos los trabajadores y trabajadoras en función de la carga de trabajo. Dentro de los turnos de trabajo, se deberá avisar con al menos 48 horas de antelación los cambios de dichos turnos semanales por un motivo excepcionales.

La aplicación de la variación del turno no podrá ser superior a 90 días, excepto acuerdo expreso con el trabajador y en concomitamiento del comité de empresa.

Por otra parte, se permitirá la permuta voluntaria de turnos entre compañeros de un mismo puesto de trabajo, previo aviso a la empresa con una antelación de 72 horas antes del cambio.

Artículo 6. Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso por los pluses que puedan corresponderles. En ningún caso la jornada real trabajada podrá ser superior a la fijada en el presente convenio, siendo su exceso compensado en días de vacaciones.

Artículo 7. Horas extraordinarias y nocturnidad

Horas extraordinarias

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

1º 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.

2.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 1.º serán compensadas por tiempo de descanso previo acuerdo entre empresa y trabajador. La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada, siempre y cuando se avise su disfrute con 48 horas de antelación.

El abono de las horas extraordinarias será como sigue:

Hora normal: 2020: 15,42 euros/hora; hora normal 2021: 15,73 euros/hora

Hora festiva 2020 (sábados tarde, domingos y festivos): 18,89 euros/hora; hora festiva 2021: 19,27 euros/hora

Dichos importes serán fijos para todas las categorías.

El pago será efectuado antes del 8º día laborable del mes siguiente, y abarcará del día 20 del mes anterior al día 20 del mes a abonar, todo ello con el fin de poder realizar los cierres de nóminas para finales de cada mes.

3.º En cualquier caso, los delegados de personal y miembros del comité de empresa, así como los delegados 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 los motivaron.

4.º La empresa tratará de minimizar-eliminar las horas extraordinarias y, la repetitividad por las mismas personas, en previsión del artículo 35, párrafo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

5.º Se acuerda que durante el trabajo en horas extras y/o en festivos asistan dos personas por sección como mínimo y, tres personas si se trabaja en una sola sección.

Nocturnidad

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en régimen nocturno, y de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 36), percibirán: 11,97 euros/noche en el 2020 y 12,21 euro/noche en el 2021

Estos importes serán fijos para todas las categorías.

En el turno de noche, siempre habrá al menos tres personas por motivos de seguridad.

Artículo 8. Categorías profesionales

A) Clasificación profesional.

A lo pactado en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal: Capítulo III, artículos 12, 13 y 14, y a lo acordado anteriormente en el convenio de empresa anterior (categorías de puestos de trabajo del 2005) que permanecerá vigente en este convenio.

B) Formación y promoción interna.

En la empresa de mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección, se estudiará un plan anual de formación profesional, siguiendo las directrices que, en su caso, establezca la Autoridad Laboral, tendente a facilitar la promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras. Los mandos intermedios, con el apoyo y bajo la dirección de la empresa, velarán por la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Los ascensos que se produzcan en la empresa se llevarán a cabo mediante el procedimiento establecido en la misma. A falta de éste, los ascensos se producirán con atención a la formación, méritos, antigüedad del trabajador y a las facultades organizativas de la empresa, sin que, se produzcan discriminaciones por razón del sexo o afiliación sindical.

Los aprendices que finalicen el contrato de aprendizaje, continuando la prestación de servicios en la empresa, y deseen alcanzar la categoría de oficial deberán superar el examen correspondiente, creándose un tribunal constituido por:

– Un maestro de taller, que actuará como presidente, nombrado por la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras. A falta de acuerdos será designado por la Delegación Provincial de Trabajo.

— Un representante de la empresa.

Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

C) Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores y trabajadoras, 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, el trabajador podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. En todo caso, si a la realización del 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.

Artículo 9. Conceptos retributivos

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

- Salario base.
- Plus de absentismo (no baja).
- Antigüedad consolidada.
- Plus de trabajos nocturnos.

- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Prima de resultados.
- Plus extrasalarial.
- Dietas.
- Plus de distancia.

Artículo 10. Plus de absentismo (no baja)

La empresa premiará a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, la asistencia continuada al trabajo durante cuatro meses, con el fin de incentivar el descenso del absentismo laboral. Dicho plus de absentismo (no baja), será remunerado individualmente con 50 euros cada cuatrimestre.

Esta prima será aplicable exclusivamente a aquellos trabajadores y trabajadoras afectados económicamente en sus salarios cuando se encuentran de baja por enfermedad común.

El tiempo de ausencia por actividades sindicales justificadas de los miembros del comité de empresa no computará como absentismo.

El abono administrativo de esta prima se realizará siempre en los meses de, enero mayo y septiembre, siendo aplicable a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 11. Antigüedad consolidada

Según la aplicación de los condicionantes relativos a este punto en el convenio de empresa anterior del año 2014, este artículo queda sin contenido a partir de este nuevo convenio y por lo tanto las antigüedades consolidadas en salario se mantienen en el tiempo tal y como estaba acordado.

Artículo 12. 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 salariales anexas. 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, 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 toda la vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base para cada una de las categorías.

En el 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.

La empresa a los efectos legales oportunos estará a los informes técnicos correspondientes del servicio de prevención, y cualquier otro que sea aplicable al asunto, para su calificación y posibilidades de eliminación de la penosidad o su atenuación, en su caso.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a cada trabajador dos pagas extraordinarias al año de igual retribución que la mensualidad, una en el mes de julio y otra en el mes de diciembre, de acuerdo con su categoría y a los pluses correspondientes.

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

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.

Artículo 14. Dietas

La empresa se hará cargo de los gastos generados por las salidas, siempre con el respeto del sentido común, y acorde a la coherencia que debe imperar.

Artículo 15. Plus de distancia

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 0,40 euros/Km.

El uso del vehículo particular por parte del trabajador/a será siempre en todos los casos de carácter voluntario.

A cada trabajador por el uso del vehículo propio, se le abonará a razón de 0,40 euros/km. Este importe será fijo para todas las categorías profesionales.

Artículo 16. Paga de beneficios

La empresa sin carácter consolidable abonará un complemento económico a los trabajadores y trabajadoras, denominado paga de beneficios. La retribución de dicha paga será proporcional a la masa salarial que perciba cada trabajador/a y su abono se retribuirá en el año siguiente y estará condicionado al resultado después de impuestos (BDI) según las cuentas oficiales auditadas y se regulará en función de la tabla que se indica a continuación:

ESCALA RESULTADO (BDI: AUDITADO)	PORCENTAJE RESULTADO
A partir de 300.001 euros	6 por ciento (*)

(*) 6 por ciento del BDI menos 300.000 euros

El comité de empresa será informado de los resultados de dichas cuentas, una vez auditadas oficialmente.

Este complemento no será aplicable a aquellos trabajadores y trabajadoras a los que se haya definido un salario variable en función de objetivos.

Artículo 17. Expediente 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 las horas necesarias durante ese período de discusión y tramitación, siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Artículo 18. Incapacidades temporales. Licencias y permisos

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, en caso de baja médica por accidente de trabajo y/o enfermedad laboral, verán garantizado el 100 por ciento de los conceptos salariales fijos, durante al menos 18 meses desde el primer día de la baja. Si el accidente fuera calificado como grave, el 100 por ciento afectara al total de la baja.

En caso de baja médica por enfermedad común o accidente no laboral, se garantizará la percepción del 90 por ciento de su salario real cuando se requiera un día de hospitalización mínimo con pernocta.

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 hermanos/as e hijas/os políticos: dos días naturales.

3. Enfermedad, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización.

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 hijos/as disminuidos psico-físicamente: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento de la provincia.

5. Nacimiento de hijos/hijas:

a) El otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

b) La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

c) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

1. Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

2. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 ET.

3. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan

este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres: 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 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 tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

9. Permiso por cuidado de lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

10. Consultas médicas: El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Servicio Vasco o Nacional 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 al empresario el justificante de la cita médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

11. Las personas trabajadoras podrán disfrutar de 10 horas anuales en total, para acompañar al médico de la seguridad social a padres-madres, hijos/as y cónyuge, avisando con la mayor antelación posible.

Este punto no tiene carácter normativo y su vigencia comenzará a partir de la firma del presente convenio.

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionarán perjuicios 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.

Se equiparán todos los permisos y licencias a las parejas de hecho, siempre y cuando se figure en el registro de ayuntamiento y se presente el correspondiente certificado oficial.

Servicio sustitutorio, podrá cesar en la empresa siete días antes de dicha incorporación, si bien durante estos días de cese anticipado en el trabajo no devengará jornal alguno.

Artículo 19. 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 parcial, con derecho futuro al 100 por cien de las prestaciones que le correspondan, y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador, temporal de la empresa o dado de alta en el SPEE como desempleado, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.

La empresa estudiará en cada caso la aplicación del contrato de relevo, siempre cuando lo solicite el propio trabajador.

Artículo 20. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales

La empresa formalizará una póliza de seguro de accidentes de trabajo durante el periodo de vigencia del presente convenio, garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

Consecuencia de accidente laboral/ enfermedad profesional.

1- 18.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral.

2- 24.000 euros por Incapacidad Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza será entregada al comité de empresa, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso, procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida esa se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la comisión paritaria del convenio.

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el accidente laboral tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del convenio en el BOTHA.

Artículo 21. Disminuidos físicos y psíquicos

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un trabajador 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 afectado por la misma.

Artículo 22. Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras del sector afectados por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4,5 horas cada año durante su vigencia, 6 horas cuando se negocie un nuevo convenio, 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 o por un número no inferior al veinte por ciento (33 por ciento) de la plantilla de los trabajadores y trabajadoras.

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 por escrito a la Dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración y debidamente firmado por todos los convocantes.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa o los delegados de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de entregar a la Dirección de la empresa el listado de todos los asistentes a la misma.

Artículo 23. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados igual al señalado en el artículo 21, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de los afiliados 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 la Sección Sindical convocante, cuyo delegado deberá comunicar a la empresa por escrito 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.

Artículo 24. Delegados de secciones sindicales

El delegado 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 en empresas de 25 a 100 trabajadores y trabajadoras, el 8 por ciento de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores y trabajadoras, el 6 por ciento en empresas de 251 a 500 trabajadores y trabajadoras y el 5 por ciento en empresas de 501 en adelante, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de 16 horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del delegado 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 disponible para ello, responsabilizándose cada Sección Sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

– Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

– 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 de los comités de empresa, 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 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 la afiliación o no afiliación a una central sindical.

– Despedir a un trabajador, 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.

Artículo 25. Funciones y atribuciones de los delegados de personal y comités de empresa

Los delegados de personal y en su caso, los comités de empresa, como representantes 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 las empresas tengan 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.

– Ser informados 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 aquéllos que ocupen puestos de confianza.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en cada empresa podrán 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 y del comité de empresa para la eficacia de tales transferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos de empresa y de los comités de Seguridad y Salud, los delegados de personal o los comités de empresa, serán informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente.

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 de un crédito de 16 horas mensuales retribuidas 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 originó la utilización de dicho crédito.

Artículo 26. Información y reuniones

La empresa informará al comité de empresa sobre la situación general de la misma acorde a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de Trabajadores.

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

La empresa informará al comité de empresa y a la plantilla de las vacantes con la antelación suficiente.

La empresa se compromete a seguir manteniendo reuniones informativas con el comité de empresa, con carácter mensual.

Artículo 27. Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar eventual o temporalmente a otro trabajador para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma, cesando este trabajador en la empresa al producirse la reincorporación del trabajador/a sustituido.

Artículo 28. Preaviso del trabajador/a

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo 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: tres meses.

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

Las empresas vendrán obligadas 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.

Las empresas que no tengan a disposición de los trabajadores y trabajadoras citados impresos no podrán ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

Artículo 29. Finiquito

En los casos de baja en la empresa el trabajador 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.

Artículo 30. Despido improcedente

En caso de despido disciplinario de un trabajador, el cual sea declarado improcedente se procederá al abono de su indemnización correspondiente, en función de la normativa de aplicación existente en el momento de la ejecución del mismo.

Artículo 31. 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, 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 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 las sanciones se apliquen al delegado 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.

31.1. 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.

31.2. 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.

31.3. 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, 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 trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

31.4. 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 impliquen 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 estos, 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.

31.5. 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.

31.6. 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.

Artículo 32. Seguridad y salud laboral

I. El empresariado 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 de 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 medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

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. Especialmente serán asesorados por el Servicio de Prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. Se constituirá un comité de seguridad y salud laboral que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

En las reuniones de comité de seguridad y salud participarán con voz, pero sin voto los delegados sindicales y los responsables técnicos/as 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. Los delegados 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.

Las empresas facilitarán a los delegados de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así como 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. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la comisión paritaria del convenio quien resolverá al efecto.

El comité 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 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 comité 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 hubieren 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.

A los porteros, 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 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. Los facultativos que atienden los servicios médicos de las empresas, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores y trabajadoras de las mismas, dentro de la jornada laboral, estableciéndose los medios adecuados para ello en aquellas empresas que carezcan de dichos servicios propios.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, a los operarios que ocupen puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por su mayor exposición lo hagan necesario. Cuando estos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que si dedique a los mismos.

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 lo hagan.

Los problemas que puedan surgir en la práctica con la aplicación de las medidas a que el presente artículo podrán ser objeto de tratamiento en el seno de la comisión.

Los delegados/as de prevención dispondrán de las horas estipuladas a tales efectos en los en la normativa de aplicación a tales términos, es decir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33. Composición de la comisión paritaria del convenio colectivo

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
3. Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto/ Ley 5/1979 de 25 de enero y normas que lo desarrollan.
4. Resolver sobre las solicitudes que puedan formular las empresas que, en situación de crisis, planteen la exoneración, total o parcial, del cumplimiento de las obligaciones contempladas en el presente convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las, que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

La comisión paritaria está constituida por la representación de la Dirección de la empresa y por los miembros del comité de empresa, en representación de la plantilla. Para cualquier acuerdo suscrito con la empresa, es necesaria la firma de la totalidad de los delegados.

Artículo 34. Incremento salarial

Se procede a incrementar los por ciento indicados en las tablas salariales acordadas del año 2018, quedando fijadas como se indica en la siguiente tabla.

Ante la alta dispersión de categorías en la MOI y estructura existente, no es posible incorporar todas las categorías a la tabla, adquiriendo la empresa el compromiso de agrupar las diferentes categorías y elaborar un mapa correcto de todas las categorías de la empresa para el próximo convenio.

Tablas salariales anexas convenio. Años 2019 -2020 - 2021

CATEGORÍAS	SALARIO BRUTO (EUROS)		
	2019 (+1 POR CIENTO)	2020 (+2 POR CIENTO)	2021 (+2 POR CIENTO)
Oficial 1º	25.524,94	26.026,85	26.547,39
Oficial 2º	23.663,44	24.165,35	24.648,66
Oficial 3º	22.305,41	22.807,32	23.263,47
Especialista	21.373,66	21.875,57	22.313,08
Peón/a	19.191,74	19.693,65	20.087,52

El incremento salarial ha quedado fijado así

2019 – 1por ciento lineal. Este queda fijado en 267,86 euros brutos anuales por persona trabajadora.

El abono retroactivo de este incremento se repartirá en los meses pendientes del 2020 desde la firma del presente convenio.

2020 – 2 por ciento lineal. Este queda fijado en 501,91 euros brutos anuales por persona trabajadora.

El abono retroactivo de este incremento en los meses anteriores a la firma del convenio se repartirá en los meses pendientes del 2020.

2021 – 2 por ciento lineal. Este quedará fijado en acuerdo según la situación de personal en el cierre del año 2020.

(*) Se ha calculado con el 2 por ciento, a falta del ajuste lineal siendo este provisional.

Artículo 35. Ley de Igualdad

Ambas partes se comprometen a la elaboración e implantación del plan de igualdad, así como de los protocolos de acoso sexual y acoso laboral.

Artículo 36. Uso de empresas de trabajo temporal

La empresa manifiesta su conformidad en cuanto a limitar el uso de las empresas de trabajo temporal con el límite general del 10 por ciento de la plantilla, pero siempre que no haya situaciones coyunturales debidamente justificadas y la planta este estabilizada en cuanto a la productividad y eficiencia señalada en el plan estratégico.

Disposición Final Primera. Inaplicación de condiciones de convenio

Las partes firmantes de este convenio colectivo, Dirección de Saljoar, SAU y comité de empresa, asumen la obligación de cumplir con lo acordado en el mismo, y, por tanto, no aplicar, salvo acuerdo expreso de las partes, el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Final Segunda. PRECO

En lo referente a la resolución de conflictos colectivos, ambas partes, delegado/s de empresa, secciones sindicales y la Dirección de la empresa, asumen al acuerdo interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos (PRECO) suscrito por Confebask, ELA, UGT, COO y LAB el 16 de febrero de 2000, siendo el procedimiento de arbitraje sometido y acordado previamente a ambas partes.