

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Tauxme, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022 para la empresa Tauxme, SA. Código convenio número 01002292011995.

**ANTECEDENTES**

El día 6 de septiembre de 2021 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 15 de abril de 2021.

**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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 8 de octubre de 2021

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Tauxme, SA****Convenio colectivo  
Años 2020, 2021 y 2022**

## — Capítulo I —

**Artículo 1º. Ámbito de aplicación**

El presente convenio afectará a los trabajadores y trabajadoras de la empresa que, comprendidos en el ámbito funcional de la misma, prestan sus servicios tanto en la provincia de Álava, como en cualquier otro centro de trabajo en el que Tauxme ejecute las obras contratadas.

**Artículo 2º. Entrada en vigor y duración**

Este convenio estará en vigor desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral. Transcurrido este plazo, se considerará denunciado a efectos legales.

**Artículo 3º. Absorción y compensación**

Las condiciones económicas que ahora se pactan forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en este convenio compensarán y absorberán todos los existentes en el sector, desde el momento de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que pudieran establecerse durante la vigencia de este convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito, decisiones arbitrales o por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo este convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

**Artículo 4º. Forma de pago**

La empresa hará efectivo el pago de salarios a sus empleados/as mediante transferencias bancarias, a través de entidades bancarias o cajas de ahorro.

**Artículo 5º. Rendimientos pactados**

Las retribuciones establecidas en este convenio corresponden a unos rendimientos normales y correctos en el trabajo desarrollado por los empleados/as afectados por el mismo.

**Artículo 6º. 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 convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM), que regula la clasificación profesional en el contenido y definición de los grupos profesionales, seguirá siendo de aplicación.

Asimismo, el régimen disciplinario regulado en el convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) que define las faltas y sanciones continuará siendo de aplicación a esta empresa.

**Artículo 7º. Preaviso del trabajador/a**

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

- a). Grupos profesionales 5, 6 y 7: quince días.
- b). Grupos profesionales 3 y 4: un mes.
- c). Grupos profesionales 1 y 2: 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 su salario diario por día de retraso en el aviso.

La comunicación del cese voluntario del trabajador/a, deberá realizarse por escrito, para que éste pueda acreditar el preaviso pactado, estando la empresa obligada a firmarle la recepción de una copia de la comunicación citada, con indicación precisa de la fecha de entrega.

— Capítulo II —

#### **Artículo 8º. Jornada laboral**

Las condiciones económicas pactadas en este convenio se entienden referidas a una jornada laboral anual de:

- a) 1.727 horas de presencia para 2020.
- b) 1.719 horas de presencia para 2021.
- c) 1.711 horas de presencia para 2022.

La determinación práctica de dicha jornada laboral quedará reflejada por la Dirección de la empresa en los oportunos calendarios laborales, en los que se establecerán los días de vacaciones fijados por la empresa y los días que resten para libre disposición de los trabajadores, trabajadoras.

El horario habitual de la jornada será de 6:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes para los empleados/as de la sección taller.

El horario habitual de los empleados/as de oficinas, será de jornada partida de 8 horas entre las 7:30 y las 18:30, salvo los viernes que se trabajarán 7 horas en horario flexible de 7:00 a 14:30 horas, lo mismo que en los meses de julio y agosto (jornada de verano).

Este horario flexible de oficinas que se define de modo general en el párrafo anterior, será objeto de un documento específico que se firmará entre las partes (empresa y comité de empresa).

#### **Artículo 9º. Vacaciones**

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año retribuidas.

La empresa fijará el/los períodos vacacionales en el calendario laboral de cada año, a disfrutar preferentemente en el mes de agosto de forma consecutiva al menos quince días.

El personal que ingrese o cese durante el año tendrá derecho a la parte que proporcionalmente pueda corresponderle.

Durante los correspondientes períodos vacacionales, a disfrutar preferentemente en el mes de agosto, las partes acuerdan, siempre que sea necesario, formar grupos de trabajo para mantener el servicio a los clientes.

#### **Artículo 10º. Horas extraordinarias**

Como norma general de trabajo no se efectuarán horas extraordinarias. No obstante, en aquellas ocasiones de fuerza mayor, prevención de siniestros, ausencias imprevistas, períodos punta de producción, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, podrá ampliarse la jornada laboral para cubrir tales supuestos con los límites legales previstos.

Tales horas extraordinarias se retribuirán sobre el concepto salario hora indicado en el concepto del mismo nombre especificado en el anexo I del presente convenio y para cada categoría profesional conforme a los valores siguientes:

- a) 75 por ciento sobre el salario/hora especificado en el anexo I, las realizadas en día laborable.
- b) 100 por ciento sobre el salario/hora especificado en el anexo I, las realizadas en festivo.

Los trabajadores que lo deseen podrán cambiar las horas extraordinarias realizadas por horas de descanso al ratio 1,33.

**Artículo 11º. Incremento salarial**

Los incrementos salariales para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio durante los años de vigencia del mismo, son los siguientes:

Para el año 2020 el incremento salarial a aplicar con efecto 1 de enero al sueldo bruto anual del anexo-1 acreditado al 31 de diciembre de 2019 será el IPC real del Estado del año 2019 (0,80 por ciento).

Para el año 2021 el incremento salarial a aplicar con efecto del 1 de enero al sueldo bruto anual del anexo-1 acreditado al 31 de diciembre de 2020, será el equivalente al IPC real del Estado del año 2020 más 0,80 por ciento, dando lugar a un incremento efectivo del 0,30 por ciento.

Para el año 2022 el incremento salarial fijo a aplicar con efecto del 1 de enero al sueldo bruto anual del anexo-1 acreditado al 31 de diciembre de 2021, será el equivalente al IPC real del Estado del año 2021. Además de lo anterior, y con carácter variable se podrá sumar a la subida fija hasta un 2 por ciento en función de las mejoras colectivas de actividad (horas de parada) y absentismo del personal del taller.

La forma de cálculo de este complemento variable será objeto de un documento específico que se firmará entre las partes (empresa y comité de empresa).

— Capítulo III —

**Artículo 12º. Conceptos retributivos e indemnizatorios**

Los conceptos salariales e indemnizatorios que se contemplan en este convenio son los siguientes:

I. Conceptos retributivos:

- a) Salario convenio.
- b) Complementos.
  1. Plus de nocturnidad.
  2. Horas extraordinarias.
  3. Pagas extraordinarias.
  4. Vacaciones.
  5. Plus de consolidación.

II. Conceptos indemnizatorios:

- a) Plus extrasalarial.
- b) Dietas y desplazamientos.

Por así haberlo acordado las partes firmantes del presente convenio, se modifica la estructura salarial en cuanto a la nomenclatura de los distintos conceptos, regulados en el anterior convenio, al que éste sustituye. Es por lo que la retribución básica convencional, se realizará bajo el concepto de salario convenio, que engloba los conceptos de: salario base, complementos de plus de actividad, incentivos, festivos abonables, permaneciendo el resto de conceptos, por cuanto que obedecen a situaciones personales, o tienen su origen en circunstancias específicas, como son: el plus de nocturnidad, horas extraordinarias, plus de consolidación, plus extrasalarial, dietas y desplazamiento, y vacaciones.

**Artículo 13º. Salario convenio**

El salario convenio para los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, es el que figura para cada uno de los niveles profesionales en el anexo 1- tabla salarial. El abono se efectuará en 14 pagas al año, de las que 12 serán de periodicidad mensual, y otras dos, en julio y diciembre de cada año, denominadas pagas extraordinarias.

**Artículo 14º. Plus de consolidación**

La antigüedad devengada según el contenido normativo regulador del convenio de los años 2001 y 2002, a la fecha 31 de diciembre de 2002, se convierte desde el día 1 de enero de 2003, en plus de consolidación, que se devengará mensualmente, con excepción de las pagas extraordinarias, desapareciendo los quinquenios y las tablas con los valores numéricos del mismo.

El importe del citado plus será actualizado anualmente con el mismo índice de revisión que se aplique en la actualización de los salarios.

Este plus de consolidación, tiene exclusivamente carácter de complemento personal y se mantendrá durante la vigencia de la relación laboral.

Además del plus anterior, se abonará a todo el personal afectado por este convenio y con una antigüedad mínima de 5 años en la plantilla de la empresa, una paga única por permanencia en la misma, que en 2018 fue de un importe de 675,61 euros y que para el próximo pago a efectuar en abril de 2023, se actualizará con un coeficiente igual a la suma de los IPC del Estado de los años 2018 a 2022.

Para el personal que no tenga la antigüedad de 5 años, en el momento del devengo de estas pagas, se le abonará la parte proporcional al tiempo de la permanencia en la empresa.

No se tendrá en cuenta el período de excedencia voluntaria, a los efectos del devengo del referido plus.

**Artículo 15º. Plus de nocturnidad y realización de la jornada fuera de horas habituales**

Los trabajadores y trabajadoras que realicen su jornada laboral entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán un complemento de 6,35 euros por jornada completa efectivamente trabajada.

En tanto que la jornada de trabajo habitual sea de 6:00 a 14:00 horas, los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de producción realicen su trabajo en jornada de tarde recibirán un complemento de 200 euros/mes, o parte proporcional por los días correspondientes. Dicho complemento dejará de ser de aplicación cuando formalmente se establezca un doble turno de trabajo, bien de forma temporal o permanente.

**Artículo 16º. Pagas extraordinarias**

Los importes de las pagas extraordinarias de julio y Navidad, serán los resultantes de la división por 14 del concepto denominado salario convenio especificado en el anexo 1 tabla salarial para cada categoría profesional.

Para el personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, se percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado en el semestre que corresponda.

Los periodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de dichas pagas.

**Artículo 17º. Plus extrasalarial**

Este plus responde a los conceptos previstos en el artículo 147 del Real Decreto Legislativo 8/2015, incluyendo los conceptos indemnizatorios siguientes: Quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, gastos de locomoción, limpieza de ropa de trabajo y cualquier otro de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos, bastando en la práctica con la concurrencia de alguno de estos conceptos para que haya derecho al citado plus.

El plus extrasalarial se devengará mensualmente, en función de la jornada mensual a realizar según el calendario laboral de la empresa, y su importe será igual al establecido en el anexo 1, dividido entre 12 mensualidades, ya que en las pagas extras no se devengará.

**Artículo 18º. Dietas y gastos por desplazamiento**

Las cantidades a percibir en concepto de gastos por desplazamiento serán las indicadas en el anexo 3 y que corresponden a:

A) Dieta única y dieta en el mismo día para: desayuno, comida y cena.

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

B) Cuando se estén realizando trabajos de montaje, la dieta única anterior será incrementada con el 30 por ciento del salario/hora de la categoría del trabajador/a, de acuerdo con el concepto del mismo nombre indicado en el anexo 1 tabla salarial.

— Capítulo IV —

**Artículo 19º. Movilidad del personal**

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

No obstante lo anterior, todos los trabajadores y trabajadoras, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría con el salario correspondiente al nuevo puesto, reintegrándose a su anterior empleo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Si la realización de los trabajos de superior categoría excediese de seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada y que viniese reconocida en las normas aplicables sobre ascensos. En todo caso, cuando la realización de esos trabajos de superior categoría fuese de duración mayor de 18 meses continuados, pasará el trabajador/a automáticamente a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

**Artículo 20º. Licencias y permisos**

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo al anexo 1 tabla salarial, por las siguientes causas:

1º. Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, abuelos/as políticos, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: 3 días naturales.

Fallecimiento de cónyuge: 5 días naturales, pudiendo solicitar 3 días más de permiso no retribuido.

2º. Fallecimiento de hermanos/as políticos e hijos/as políticos: 2 días naturales.

3º. 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.

4º. Aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijos/as discapacitados psico-físicamente: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as siempre y cuando ello implique desplazamientos fuera de la provincia.

5º. Los permisos de maternidad y paternidad tendrán la duración y las condiciones que en cada momento fije la legislación. A la fecha de redacción de este convenio, estos permisos son de 16 semanas de duración.

6º. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres-madres: 1 día natural.

7º. Matrimonio del trabajador/a: 17 días naturales.

8º. Traslado de domicilio: 1 día natural.

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

9º. Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud o su equivalente en otras Comunidades, 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 empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, hasta el límite de 16 horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes (cónyuge, padres e hijos/as).

10º. Los derechos reconocidos en este artículo, se aplicarán también a las parejas de hecho, debidamente inscritas en el registro oficial del Ayuntamiento, y a las parejas que acrediten una convivencia de al menos tres años.

#### **Artículo 21º. Excedencias**

Los trabajadores y trabajadoras que se hallen en situación de excedencia voluntaria, cumpliendo los requisitos legales para esta situación, podrán reincorporarse a su puesto de trabajo al término de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado solo por dos trabajadores y trabajadoras en cada momento.

#### **Artículo 22º. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal**

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en caso de enfermedad y accidentes en la siguiente forma:

a) Accidente laboral o "in itinere": se complementará hasta el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en convenio y consignadas en las tablas salariales anexas desde el día que se produzca el hecho causante y con el límite máximo legal de 18 meses previsto para esta contingencia.

b) Enfermedad común o accidente no laboral: se complementará hasta un 75 por ciento de las retribuciones pactadas en convenio y consignadas en las tablas salariales anexas desde el día que se produzca el hecho causante y con un límite de 18 meses de baja. (Se debe tener en cuenta que según lo establecido en el artículo 16, el complemento real percibido es del 89,3 por ciento).

Para el caso de bajas por enfermedad que requieran hospitalización, el complemento será del 100 por ciento desde el día en que se produzca el hecho causante. En cualquier caso, a partir del 30 día de baja, el complemento pasará a ser del 100 por ciento.

En todos los supuestos anteriores los complementos se calcularán sobre la base de cotización mensual del mes anterior a la fecha de la baja por incapacidad temporal, debiendo cumplirse por el trabajador/a las siguientes normas:

##### **1. Enfermedad, accidente no laboral o "in itinere"**

Notificará, cuando menos telefónicamente, al Departamento de Personal su ausencia al trabajo, dando el aviso con la mayor antelación posible al comienzo de su jornada o, de no ser posible, dentro de las 3 primeras horas de la jornada laboral.

Las prestaciones sólo se harán efectivas cuando exista el correspondiente parte médico de baja, que deberá ser entregado en la empresa dentro de los 3 primeros días, así como los partes de confirmación. De hacerlo con posterioridad, sólo se tendrá derecho al complemento a partir de dicho momento, con excepción de los casos de fuerza mayor en los que no fuese posible presentar la baja en el plazo previsto, siendo estudiados dichos casos.

## 2. Accidente laboral.

Las partes negociadoras consideran necesario insistir en la obligación del uso debido de los medios de protección personal en el trabajo.

Las notificaciones de baja deberán efectuarse de forma inmediata y a ser posible personalmente, cuando sea decretada por los servicios médicos de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo.

Para tener derecho a la percepción de los complementos pactados será preciso que el accidente laboral se haya producido en la prestación de servicios para Tauxme, SA.

## 3. Percepción de los complementos indemnizatorios.

Salvo incidencias en el comportamiento de los interesados/as, los complementos pactados serán abonados en la cuenta del empleado/a, junto con el pago de su nómina.

Durante los períodos mencionados, los salarios líquidos percibidos por el trabajador/a en incapacidad temporal como consecuencia de dichas prestaciones, nunca podrán resultar superiores a los salarios líquidos que le corresponderían en activo.

En el caso de accidente no laboral, en el cálculo de los salarios líquidos percibidos, se tendrán en cuenta los importes recibidos de las compañías de seguro y que en el caso de que estos importes unidos a los recibidos de la Seguridad Social superen el salario líquido percibido en activo, la empresa quedará eximida de efectuar los complementos mencionados.

## 4. Pérdida de los complementos indemnizatorios.

Cualquier incumplimiento de las normas vigentes contenidas en el Reglamento de Prestaciones Complementarias por incapacidad temporal, establecido con fecha 31 de marzo de 1987, dará lugar a la pérdida de dichos complementos, tanto en enfermedad como por accidente.

### **Artículo 23º. Póliza de vida**

La empresa suscribirá una póliza de seguros a partir de la entrada en vigor de este convenio, garantizando a sus empleados/as/as los siguientes riesgos y capitales:

a) 32.000,00 euros, por muerte a consecuencia de accidente laboral.

b) 48.000,00 euros, por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Dicha póliza de seguros cubrirá los riesgos expresados, a partir de la fecha estipulada con la compañía aseguradora y, en todo caso, a los tres meses siguientes a la publicación de este convenio en el BOTA.

### **Artículo 24º. Obligaciones sociales**

Las aportaciones del trabajador/a a las cuotas de la Seguridad Social así como las retenciones del IRPF y cualquier otro impuesto que pudiera corresponderle, serán a cargo y expensas de cada trabajador conforme a las normas vigentes en cada momento.

## — Capítulo V —

### **Artículo 25º. Funciones del comité de empresa**

El comité de empresa, como órgano de representación del personal de la misma, detenta la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados/as, y tiene además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

— Ser informado 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 informado y oído 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 informado, con la debida antelación legal, 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 en este supuesto los denominados cambios de puesto dentro de los límites del centro de trabajo.

– 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 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 la 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 respeto 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.

El comité de empresa será informado mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en materia de seguridad e higiene laboral, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente sobre esta materia.

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 a la empresa con, al menos veinticuatro horas de antelación, indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar, horario del acto y actividad que originó la utilización de dicho crédito.

#### **Artículo 26º. Delegados/as de secciones sindicales**

La representación sindical se ajustará a lo dispuesto por la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

#### **Artículo 27º. Excedencia por cargo sindical**

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna. Este derecho podrá ser ejercitado sólo por dos trabajadores y trabajadoras en cada momento.

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

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

**Artículo 28º. Asamblea de trabajadores y trabajadoras**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio dispondrán durante su vigencia de un tiempo máximo de seis horas para asambleas, con los siguientes requisitos:

- 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 su convocatoria, se deberán comunicar a la Dirección de la empresa por el comité con una antelación mínima de 24 horas a su celebración.
- La asamblea estará presidida, en todos los casos, por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

**Artículo 29º. Información por la empresa**

La empresa notificará al comité, al menos trimestralmente sobre la situación general del sector, situación de la producción, mercado y evolución probable del empleo, así como respecto al resto de competencias que la ley les otorga.

Asimismo, informará a la representación sindical sobre las nuevas contrataciones en el momento en que éstas se efectúen.

**Artículo 30º. Notificación de sanciones**

La empresa comunicará y escuchará previamente al comité en los casos de adopción de medidas sancionadoras a los trabajadores y trabajadoras, como consecuencia de faltas graves o muy graves cometidas por éstos.

Cuando dichas medidas se apliquen a los delegados de personal por faltas graves o muy graves, esta notificación se efectuará como mínimo, con 72 horas de antelación a su adopción.

– Capítulo VI –

Prevención de riesgos laborales

**Artículo 31º. Comité de seguridad y salud laboral**

Las partes negociadoras se comprometen a cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 39/1997 del 19 de enero que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como las medidas de Seguridad y Salud Laboral de aplicación especial a la específica actividad de la empresa, en sus distintas secciones, tanto como las futuras disposiciones legales que regulen esta materia.

A tal efecto, se ha constituido un comité de seguridad y salud laboral integrado por un representante de la Dirección, un técnico de seguridad y dos delegados/as de prevención designados por la representación social, conforme a lo estipulado legalmente.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá una vez cada tres meses en horas de trabajo, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias por razones de urgencia. Dicho órgano colegiado recibirá información referente a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo, en la medida que sea necesaria para constatar los riesgos reales o potenciales del mismo y para proponer las medidas encaminadas a reducirlos o eliminarlos.

La empresa facilitará a sus empleados/as la asistencia obligatoria a los cursos de formación que en esta materia se impartan.

Asimismo, y con conocimiento del comité de salud laboral, instruirá a los trabajadores y trabajadoras que pasen a realizar labores que impliquen algún riesgo especial, con anterioridad al desempeño de las mismas.

**Artículo 32º. Discapacitados físicos y psíquicos**

En los 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 acredite tener tal 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.

**Artículo 33º. Reconocimientos médicos**

La empresa tiene contratado el servicio de vigilancia de la salud con la firma Cualtis.

De la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, se desprenden las pruebas y análisis a los que el personal de la empresa debe someterse.

Asimismo, la empresa abonará el coste de una analítica básica anualmente a todo el personal que lo solicite.

Tendrá carácter obligatorio el reconocimiento previo al ingreso.

**Artículo 34º. Ropa de trabajo**

La empresa proveerá a sus trabajadores y trabajadoras de las prendas necesarias para el desempeño de sus labores.

Asimismo, la empresa dotará a todos sus trabajadores y trabajadoras de los equipos de protección individual que fueran necesarios en cada caso, con la obligación del uso adecuado de los mismos por parte de los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 35º. Comisión paritaria**

Como órgano de interpretación del presente convenio se establece una comisión paritaria, compuesta por los delegados/as de personal y la Dirección de la empresa, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

I). Interpretación de este convenio por vía general que podrán solicitar quienes tengan interés directo en ello.

II). Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la autoridad laboral.

III). Resolución de las mediaciones que las partes interesadas puedan someterle respecto a este convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto 5/1979 del 25 de enero y normas funcionales de la sección de conciliación.

En prueba de conformidad con lo reflejado en el texto articulado y los anexos, suscriben las partes que han deliberado en el presente convenio colectivo de empresa, en Vitoria-Gasteiz a 15 de abril de 2021.

**Anexo – 1**

Tabla salarial 2020

CATEGORÍA	SALARIO AÑO	PLUS EXTRASALARIAL	SUELDO BRUTO ANUAL	SALARIO HORA
Oficial 1ª	31.009,55	1.494,77	32.504,32	13,57
Oficial 2ª	30.131,91	1.494,77	31.626,69	13,51
Oficial 3ª A	28.625,88	1.494,77	30.120,65	13,10
Oficial 3ª B	24.471,31	1.494,77	25.966,08	11,23
Oficial 3ª C	21.182,32	1.494,77	22.677,09	9,65

El pago del salario se efectuará en 14 pagas de las que 12 serán mensuales y las otras 2 en julio y diciembre.

El pago del plus extrasalarial se efectuará en 12 mensualidades.

Los sueldos anteriores corresponden a la jornada laboral completa establecida en este convenio. En caso de que un operario no realice la jornada anual completa, se realizará el correspondiente ajuste en su salario.

**Anexo – 2**

Tabla salarial aprendices 2020

FASE	SALARIO BRUTO 2020
Primeros 6 meses	9.533,49 euros/año
Siguientes 18 meses	13.204,14 euros/año

**Anexo – 3**

Conceptos indemnizatorios 2020

Las dietas aplicables durante 2020 son las siguientes:

— Dieta única:	55,54 euros / día	
— En el mismo día:	Desayuno:	3,30 euros
	Comida:	25,59 euros
	Cena:	13,20 euros

**Anexo – 1**

Tabla salarial 2021

CATEGORÍA	SALARIO AÑO	PLUS EXTRASALARIAL	SUELDO BRUTO ANUAL	SALARIO HORA
Oficial 1ª	31.102,58	1.499,25	32.601,83	13,61
Oficial 2ª	30.222,31	1.499,25	31.721,57	13,55
Oficial 3ª A	28.711,76	1.499,25	30.211,01	13,14
Oficial 3ª B	24.544,72	1.499,25	26.043,98	11,26
Oficial 3ª C	21.245,86	1.499,25	22.745,12	9,68

El pago del salario se efectuará en 14 pagas de las que 12 serán mensuales y las otras 2 en julio y diciembre.

El pago del plus extrasalarial se efectuará en 12 mensualidades.

Los sueldos anteriores corresponden a la jornada laboral completa establecida en este convenio. En caso de que un operario no realice la jornada anual completa, se realizará el correspondiente ajuste en su salario.

**Anexo – 2**

Tabla salarial aprendices 2021

FASE	SUELDO BRUTO 2021
Primeros 6 meses	9.562,09 euros/año
Siguientes 18 meses	13.243,76 euros/año

**Anexo – 3**

Conceptos indemnizatorios 2021

Las dietas aplicables durante 2021 son las siguientes:

— Dieta única:	55,54 euros / día	
— En el mismo día:	Desayuno:	3,30 euros
	Comida:	25,59 euros
	Cena:	13,20 euros