

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Sidenor Aceros Especiales, SL, centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz**

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 2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Sidenor Aceros Especiales, SL. Código convenio número 01002462011997.

ANTECEDENTES

El día 26 de diciembre 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 22 de diciembre 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, 4 de enero de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo 2022 / 2026 fábrica de Vitoria-Gasteiz

Índice

Capítulo I Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1º. Objeto.

Artículo 2º. Ámbito territorial y funcional.

Artículo 3º. Ámbito personal.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

Artículo 5º. Absorción y compensación.

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7º. Normas complementarias.

Capítulo II Organización del trabajo.

Artículo 8º. Organización.

Artículo 9º. Clasificación profesional.

Artículo 10º. Movilidad funcional.

Artículo 11º. Saturación de las instalaciones.

Artículo 12º. Saturación individual del tiempo de trabajo.

Artículo 13º. Ascensos y promociones.

Capítulo III Condiciones de trabajo.

Artículo 14º. Jornada de trabajo.

Artículo 15º. Jornada Intensiva.

Artículo 16º. Distribución de la jornada.

Artículo 17º. Vacaciones.

Artículo 18º. Horas extraordinarias.

Artículo 19º. Licencias retribuidas.

Capítulo IV Condiciones de trabajo.

Artículo 20º. Política de igualdad y diversidad.

Artículo 21º. Política de Seguridad, Salud y Medioambiente.

Artículo 22º. Política de contratación y creación de empleo.

Capítulo V Jubilaciones.

Artículo 23º. Jubilación forzosa.

Artículo 24º. Jubilaciones parciales anticipadas.

Capítulo VI Condiciones económicas.

Artículo 25º. Conceptos retributivos.

Artículo 26º. Tablas salariales.

Artículo 27º. Fecha y forma de pago.

Capítulo VII Beneficios sociales.

Artículo 28°. Complemento incapacidad temporal.

Artículo 29°. Seguro colectivo de vida y accidentes.

Artículo 30°. Seguro ocupantes vehículo propio.

Artículo 31°. Incapacidades.

Artículo 32°. Ayuda para personas trabajadoras que tengan hijos/as con minusvalías psíquicas.

Artículo 33°. Fondo de becas.

Artículo 34°. Jubilaciones anticipadas.

Artículo 35°. Ropa de trabajo.

Capítulo VIII Derechos sindicales.

Artículo 36°. Representación de las personas trabajadoras.

Capítulo IX Seguridad y salud laboral y medioambiente.

Artículo 37°. Principios generales.

Capítulo X Formación.

Artículo 38°. Formación.

Capítulo XI Varios.

Artículo 39°. Empresa saludable.

Artículo 40°. Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión.

Artículo 41°. Registro de jornada.

Artículo 42°. Plan de inversiones.

Capítulo XII Régimen disciplinario.

Artículo 43°. Criterios generales.

Artículo 44°. Sanciones.

Artículo 45°. Prescripción.

Capítulo XIII Interpretación y vigilancia.

Artículo 46°. Comisión paritaria.

Artículo 47°. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 48°. Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento.

Capítulo I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto

Los preceptos contenidos en el presente convenio regulan las relaciones laborales de la empresa y las personas trabajadoras de Sidenor Aceros Especiales, SL, fábrica de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional

El presente convenio colectivo afecta al centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio se aplica a todas las personas trabajadoras en plantilla pertenecientes al centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, con excepción de quienes mantengan una relación laboral especial de alta dirección.

Las personas que ocupen puestos de Dirección, jefatura de departamento, facilitadores y aquellos que exija especial dedicación, responsabilidad, mando directo y un alto grado de autonomía e iniciativa en la gestión de una o varias áreas funcionales, tendrán la condición de personal fuera de convenio o directivo.

La promoción y remoción del personal fuera de convenio o directivo tendrá carácter discrecional y se instrumentará mediante un acuerdo individual que establecerá las condiciones económicas y profesionales que sustituyan a las contempladas en el presente convenio en materia de jornada, distribución del tiempo de trabajo y condiciones económicas. El resto de las condiciones establecidas en el convenio serán de aplicación a este personal fuera de convenio/directivo.

Si alguna persona actualmente fuera de convenio/directivo, deseara incorporarse a las condiciones reguladas en el convenio, podrá solicitarlo. La Dirección de la empresa establecerá las condiciones en que se realizaría la incorporación, informándose a la comisión de seguimiento.

Artículo 4. Ámbito temporal

El acuerdo marco tendrá una vigencia comprendida entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2026, esto es, cinco (5) años, con independencia de la fecha de su publicación en el BOTA.

Finalizada la vigencia del presente convenio, se entenderá por denunciado, debiendo constituirse la comisión negociadora en el último mes de la fecha de su finalización.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este convenio absorberán y compensarán en su conjunto cualquier mejora que pudiera efectuarse en virtud de disposiciones legales de ámbito superior o convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica para la provincia de Álava, salvo que el conjunto de mejoras establecidas por las citadas normas superase el nivel total del convenio estimado en su conjunto.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

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

Artículo 7. Normas complementarias

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.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 8. Organización

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 9. Clasificación profesional

El sistema de clasificación tiene por objeto:

- Alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de Sidenor Aceros Especiales, SL
- Facilitar la integración de todo el colectivo en las actividades productivas.
- Servir de marco para regular las movilidades internas.

El personal afectado por el presente convenio será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

La nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mayor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

9.1. Clasificación organizativa.

Toda persona trabajadora integrada en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo profesional y un nivel de calificación.

La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada persona trabajadora.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

9.2. Grupos profesionales.

Todas las personas trabajadoras estarán incluidas en uno de los grupos de técnicos/as especialistas, técnicos/as auxiliares, administrativos/as y operadores/as.

9.3. Niveles de calificación.

Toda persona trabajadora será calificada teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa.

9.4. Grupos profesionales y niveles de calificación.

El personal de convenio estará incluido en alguno de los grupos profesionales y niveles de calificación que se indican a continuación:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL
Técnicos/as Especialistas	01
	02
Técnicos/as auxiliares	03
	04
	05
Operadores/as y administrativos/as	06
	07
	08
	09

9.5. Comisiones mixtas de valoración y clasificación profesional.

Para este fin se creará una Comisión Mixta de Valoración que estará formada por cuatro miembros nombrados por la Dirección de la empresa y por otros cuatro designados por el Comité de Empresa, asistidos todos ellos por el técnico/a o técnicos/as especialistas en la materia.

Asimismo, y con el fin de garantizar que el sistema guarde la coherencia necesaria inter-plantas, se creará una Comisión Mixta de Clasificación Profesional y Valoración a nivel de Sidenor Aceros Especiales, SL que estará formada por 8 miembros que serán designados por la comisión de seguimiento del acuerdo marco.

Dicha comisión, que tendrá un carácter eminentemente técnico, será asesorada por el jefe/a de organización de Sidenor Aceros Especiales, SL.

Tanto la clasificación y valoración de puestos de nueva creación como las revisiones que sean precisas efectuar, se realizarán por la Comisión Mixta de Clasificación Profesional y Valoración a nivel grupo, con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Determinación detallada de las especificaciones y funciones correspondientes a cada puesto.

b) Clasificación y valoración en función de las normas y baremos establecidos.

Artículo 10. Movilidad funcional

Se entiende como movilidad funcional:

- Cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional.
- Cambio de grupo profesional.

10.1. Cambio de nivel dentro del mismo grupo profesional.

La Dirección de la empresa, de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a las personas trabajadoras a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo profesional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. Si el cambio conlleva retribuciones inferiores se garantizará a nivel personal la percepción de las retribuciones del nivel de origen, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas.

La persona trabajadora consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por ausencia con reserva de puesto de trabajo.

10.2. Cambio de grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

Además, cuando existan en la empresa necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo profesional y de excedentes en otro de forma temporal o indefinida, la Dirección de empresa podrá modificar el grupo profesional de las personas trabajadoras, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo la persona trabajadora, salvo los pluses inherentes al régimen de trabajo, que serán los del nuevo puesto, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 11. Saturación de las instalaciones

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el mejor aprovechamiento de las mismas mediante el aumento del número de horas de funcionamiento de éstas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días/año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento de horas/día, sin que ello suponga sobrepasar la jornada anual pactada, eliminando tiempos improductivos, adaptando turnos de trabajo, etc. con el fin de reducir costes y atender mejor a las demandas del mercado.

Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los Representantes de los Trabajadores, para lo cual la empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en las que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la empresa en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Artículo 12. Saturación individual del tiempo de trabajo

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, las personas trabajadoras realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Artículo 13. Ascensos y promociones

En la provisión de vacantes de régimen de ascenso se seguirá el sistema de concurso, teniendo en cuenta exclusivamente la capacitación de los candidatos para desempeñar el puesto de trabajo que sea preciso cubrir. Para ello la empresa renuncia al turno de libre designación y el Comité al de antigüedad. Quedan exceptuados los puestos que impliquen ejercicio de mando y autoridad sobre otras personas y puestos concretos de confianza, que serán cubiertos por el sistema de libre designación por la Dirección de la empresa.

13.1. Convocatoria.

Cuando sea necesario cubrir una vacante se procederá a publicar su convocatoria y en la misma se indicarán las características del puesto a cubrir y las exigencias que deberán reunir las personas candidatas.

Durante el tiempo que dure la convocatoria, la Dirección podrá hacer una designación provisional para atender las necesidades del servicio.

Con carácter general se fijan los siguientes criterios:

- Las personas candidatas deberán tener un nivel igual o inferior al de la vacante a cubrir.
- Tendrán prioridad para cubrir la vacante:
 - a) Al personal del propio taller o servicio.
 - b) En caso de no existir la persona trabajadora idónea, se ampliará al personal del departamento.

c) Si en este ámbito tampoco se encontrara la persona candidata idónea, el puesto se hará extensivo a todo el personal de la empresa.

13.2. Resolución.

La vacante objeto del concurso se adjudicará a través de la Comisión Mixta de Ascensos, la cual propondrá a la Dirección la persona más idónea para ocupar el puesto. El aprovechamiento de los cursos de formación será tenido en cuenta como dato positivo en el ascenso.

13.3. Período de prueba.

La persona trabajadora seleccionada por la comisión mixta de ascensos tendrá un período de prueba de tres meses. De no resultar la persona trabajadora seleccionada apta para desempeñar el puesto, el jefe/a del departamento lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta de Ascensos, la cual, de acuerdo con los criterios anteriormente definidos, designará un nuevo candidato para ocupar la vacante.

13.4. Comisión Mixta de Ascensos.

La Comisión Mixta de Ascensos estará compuesta por seis miembros, tres nombrados por la Dirección y tres por la representación social.

Los representantes de la Dirección serán:

- El/la responsable de Recursos Humanos, quien desempeñará las funciones de presidente de la Comisión.
- El jefe/a del departamento donde se haya producido la vacante.
- El/la responsable del servicio de promoción y valoración.

Los representantes de las personas trabajadoras serán designados por el Comité de Empresa.

Capítulo III

Condiciones de trabajo

Artículo 14. Jornada de trabajo

14.1. Jornada anual.

Sin perjuicio del régimen transitorio que se señala a continuación, la jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2022 será de un mínimo de 1.696 horas al año (212 jornadas de trabajo anuales). Dicha jornada se mantendrá durante los años 2023 y 2024. Para los años 2025 y 2026 la jornada queda establecida en 1.688 horas de trabajo anuales (211 jornadas de trabajo anuales).

Esta jornada anual será la misma con independencia del régimen de trabajo al que se encuentre adscrita la persona trabajadora y sin perjuicio de la jornada adicional pactada en los artículos relativos a jornada de disponibilidad y jornada de formación del presente convenio.

14.2. Calendarios.

La empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principio de año, con un máximo de 4 cambios dentro del año.

En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causa de fuerza mayor.

Si por circunstancias extraordinarias hubiera necesidad de realizar otras modificaciones del calendario no previstas anteriormente, se negociaría con el Comité de Empresa.

Cada calendario deberá mantenerse un mínimo de un mes.

La modificación se instrumentará mediante comunicación a la representación legal de los trabajadores y a las personas trabajadoras afectadas con un mínimo de 7 días antelación.

14.3. Jornadas de disponibilidad.

La empresa podrá aumentar o disminuir las jornadas de trabajo utilizando la disponibilidad hasta los límites dispuestos en este artículo. La aplicación de las jornadas de disponibilidad deberá tener por objeto actividades industriales, productivas y/o formativas.

El abanico de disponibilidad deberá estar dentro de los límites de ± 72 horas por persona trabajadora y año natural respecto de las jornadas fijadas en su calendario.

Este margen de ± 72 horas por persona sólo podrá sobrepasarse para atender situaciones graves, por acuerdo expreso entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección.

El aumento o disminución de horas como consecuencia de la utilización de la flexibilidad horaria, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o personas trabajadoras individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será suficiente y necesario, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y la representación de los trabajadores, que se cumplan los siguientes requisitos:

- Preaviso de una semana al personal afectado y a la representación de los trabajadores, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.

- La disponibilidad se aplicará con jornadas completas, tanto cuando se trabaje más, como cuando se trabaje menos, salvo aquellas que se utilicen para formación.

Las jornadas de disponibilidad utilizadas hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo. En consecuencia, estas jornadas no tendrán la consideración de horas extraordinarias, ni se retribuyen cuando se trabajan, ni se descuentan cuando se descansa. A cada jornada trabajada de más le corresponderá un descanso de una jornada y viceversa. Si se retribuirán los pluses que lleven asociados las horas trabajadas de más por disponibilidad. Cuando se deje de trabajar se abonarán los pluses que se hubieran devengado en el momento de la desactivación, sin perjuicio de no duplicar el pago de esos pluses con la recuperación de dichas jornadas.

La empresa llevará un control mensual de las jornadas de disponibilidad utilizadas por persona, en exceso o en defecto con el saldo correspondiente, e informará al Comité de Empresa de los datos individualizados.

El saldo individual de jornada por exceso o por defecto se concretará dentro del último mes del año natural (diciembre) y los saldos por defecto y por exceso podrán compensarse hasta finalizar el primer trimestre del año siguiente. Los saldos por exceso no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias sino de jornada suplementaria hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

El saldo por exceso será objeto de compensación, a opción de la persona trabajadora, en descanso o mediante la retribución de 125 euros/día.

La compensación en descanso se realizará mediante la desactivación de jornadas completas, concretándose su disfrute de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa. A falta de opción expresa por la persona trabajadora, procederá la compensación económica.

14.4. Comisión de Seguimiento de Disponibilidad.

Las partes acuerdan crear una Comisión de Seguimiento de Disponibilidad en aras al cumplimiento adecuado de la misma.

Artículo 15. Jornada intensiva

Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual, se habilita la programación de fórmulas de jornada intensiva en periodo estival (julio y agosto) en aquellos centros de trabajo, departamentos y puestos en los que resulte posible desde un punto de vista organizativo y/o productivo.

Artículo 16. Distribución de la jornada

El régimen de trabajo se establecerá en cada momento por la Dirección en base a las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con las normas legales vigentes y lo establecido en este convenio colectivo.

16.1. Regímenes de trabajo.

Con carácter general el personal podrá trabajar en cualquiera de los regímenes siguientes:

- a) A cinco turnos o equivalente.
- b) A cuatro turnos.
- c) A tres turnos.
- d) A dos turnos.
- e) A jornada partida.

En el trabajo a turnos la jornada será de 8 horas diarias continuadas de presencia, con un descanso de 20 minutos.

No obstante lo anterior, podrá acordarse con cada grupo homogéneo de personas trabajadoras afectados, con la mediación preceptiva del Comité de Empresa, la reducción o eliminación de este descanso, con objeto de no interrumpir el proceso productivo durante el mismo, abonándose este tiempo con el valor que figure por tal concepto en las Tablas Salariales.

16.2. Normas generales.

El tiempo de trabajo se computará, de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización al mando superior o servicio correspondiente.

El personal de jornada partida no ligado directamente a producción podrá disfrutar de un margen de flexibilidad respecto al horario oficial de entrada. (De 8:00 a 13:30 y de 15:00 a 17:30, con flexibilidad de entrada y salida y una permanencia fija de 9:00 a 13:00 y 15:00 a 17:00).

En todos los casos habrá que respetar cada día la duración de la jornada establecida.

En los trabajos en equipo o en turnos en los que se requiera ser sustituido, la persona trabajadora no podrá abandonar el puesto de trabajo sin ser previamente relevado, situación que no podrá prolongarse más de una hora. A la persona trabajadora que prolongue su jornada, como consecuencia de una demora en el relevo, se le abonará el importe del tiempo que haya trabajado en exceso, o preferentemente descansará dicho periodo.

Con carácter general la jornada diaria para el personal contratado a tiempo completo será de ocho horas. No obstante lo anterior, con carácter excepcional y dentro del respeto a la jornada anual pactada, la jornada diaria para el personal de oficinas y servicios podrá ser inferior a 8 horas, en cuyo caso la persona trabajadora sujeto a este régimen podrá superar el número de jornadas anuales contempladas en el artículo 14.1. En cada centro de trabajo se negociará este régimen con el Comité de Empresa, procurando que tenga una aplicación rotatoria en aquellos supuestos en los que, por el número de ocupantes del puesto, o por el número de personas existentes en la Sección, sea posible.

Siempre que sea posible, los descansos correspondientes que se generen por este sistema se disfrutarán prioritariamente en la jornada de tarde de viernes o vísperas de festivo, quedando así fijado en los correspondientes calendarios.

No se recurrirá a esta reducción horaria en aquellos departamentos o secciones en los que ya se tenga, mediante los calendarios correspondientes, garantizado el mantenimiento del servicio para todos los días laborables.

Artículo 17. Vacaciones

17.1. Disfrute de vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año.

Con carácter general, el periodo oficial de disfrute de las vacaciones será de julio a septiembre, ambos inclusive, con las siguientes garantías:

— La persona trabajadora disfrutará de un mínimo de 20 días de forma continuada en ese periodo (siempre que sea posible, la empresa rotará cada año los turnos de disfrute de las vacaciones). Salvo acuerdo con la persona trabajadora, las vacaciones no se podrán disfrutar en más de dos periodos. El disfrute de las vacaciones incluirá una quincena natural de forma continuada en el periodo estival (julio, agosto o septiembre).

— Los días restantes (máximo 10 días) los podrá disfrutar fuera del periodo oficial (julio, agosto y septiembre), asegurándose entre ambos periodos de disfrute como mínimo 30 días naturales o 21 laborables.

No obstante lo anterior, por razones, organizativas técnicas o de negocio o de fuerza mayor, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos a los meses expresados. En los casos anteriores la Dirección de la empresa explicará a la representación social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la representación de los trabajadores, valorando los motivos alegados y las posibles alternativas.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 60 días.

El personal que, por encontrarse de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, no pueda disfrutar las vacaciones en el turno general, las disfrutará, con carácter general, a partir de la fecha en la que recibe el alta médica.

Con carácter general, las vacaciones deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año.

No obstante, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En estos supuestos de suspensión del contrato de trabajo no tendrán la compensación de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

Los mantenimientos seguirán con el mismo régimen existente en la actualidad en los centros de trabajo.

17.2. Compensación de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

El disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este artículo 16 de este convenio, se verá compensado con un importe de 35 euros por día natural de vacación desplazada.

La anterior cuantía económica se establece a partir de la suscripción del presente convenio, manteniéndose durante la vigencia del mismo.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y/o persona trabajadora, en cada centro de trabajo podrán establecerse periodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con los meses de julio, agosto y septiembre.

En caso de que sea una petición voluntaria de la persona trabajadora no procederán las compensaciones establecidas anteriormente, para los días trabajados correspondientes a ese período fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

17.3. Jornada adicional de disfrute de vacaciones.

A partir del año 2022 las personas trabajadoras de la empresa podrán disfrutar de un día adicional de vacaciones anual de disfrute individual.

Este derecho estará vinculado a la generación de 30 días de vacaciones.

El preaviso para el disfrute del mismo será de 7 días, salvo que organizativamente la empresa pueda gestionar esa petición con un periodo de preaviso inferior. La empresa en un plazo de 24 horas resolverá la solicitud de la persona trabajadora.

En el caso de que la solicitud de varias personas en el departamento en la misma fecha genere una parada de producción la empresa podrá denegarlo de forma justificada por causa de un número de solicitudes no asumibles para su área.

Artículo 18. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

En los casos en que sea previsible la necesidad de realizar horas extraordinarias para actividades programadas, se informará previamente al Comité de Empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos extraordinarios de mantenimiento, trabajos urgentes u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa y dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

La empresa se compromete a mantener su política de supresión de horas extras, estableciendo mecanismos de limitación y control según los criterios establecidos en los acuerdos interprofesionales vigentes a concretar en la planta.

La persona trabajadora podrá optar por cobrar las horas extraordinarias con el valor que resulte por aplicación de las tablas de horas extraordinarias, o bien compensarlas con un tiempo equivalente de descanso retribuido, cobrando además en este caso la diferencia que pudiera existir entre el valor de la hora extraordinaria, según fuera ésta laborable, festiva, y el valor de la hora ordinaria.

La opción por el descanso habrá de manifestarla a sus superiores inmediatos con carácter previo a la realización de las horas extras y, de ser aceptada, fijarán de mutuo acuerdo el día de su disfrute.

A las tablas de valores de pago de las horas extraordinarias se les aplicará el mismo porcentaje de incremento o decremento que se aplique a las tablas salariales.

Artículo 19. Permisos retribuidos, licencias, excedencias y otros aspectos sociales**19.1 Permisos retribuidos y licencias:**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio de la persona trabajadora: 19 días naturales.

(El permiso se aplicará el primer día laborable).

2. Por circunstancias familiares graves:

En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la persona trabajadora disfrutará de los días establecidos en el convenio mientras dure el hecho causante, con justificación médica del período de ingreso o reposo domiciliario.

Cónyuge e hijos/as: 3 días naturales.

Padres-madres y hermanos/as: 2 días naturales.

Nietos/as y abuelos/as: 2 días naturales.

Yernos y nueras: 3 días naturales.

Suegros/as y cuñados/as: 2 días naturales.

Pudiendo en caso justificado disfrutarse también a medias jornadas o días alternos, siempre que el hecho causante no se produzca en días alternos, en días no laborables para la persona trabajadora y siempre que no se disfrute mayor número de días laborables que los que hubiere devengado de haber disfrutado el permiso de forma continuada.

3. Por fallecimiento:

El permiso se iniciará el primer día laborable del hecho causante.

Cónyuge e hijos/as: 5 días naturales.

Padres-madres y hermanos/as: 3 días naturales.

Nietos/as y abuelos/as: 2 días naturales.

Yernos y nueras: 5 días naturales.

Suegros/as y cuñados/as: 3 días naturales.

4. Por matrimonio de padres-madres, hermanos/as e hijos/as: 1 día natural.

5. Por bautizo o primera comunión de hijo/a: la persona trabajadora, previo aviso y justificación, disfrutará de un día de permiso retribuido por el bautizo o primera comunión de su hijo/a, si ese día, sábado, domingo o festivo, le correspondiera trabajar por su calendario. La retribución no comprenderá el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo.

6 Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

7. Por consulta médica:

a) Consulta médica de la Seguridad Social: por el tiempo necesario (salida de fábrica con volante médico de empresa). La persona trabajadora deberá presentar justificante de asistencia, indicando hora de inicio y fin de la consulta.

b) Otras consultas médicas: hasta 16 horas al año (presentará justificante de asistencia, indicando hora de inicio y fin de consulta).

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas o intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como hijos/as y padres y madres de la persona trabajadora.

8. Cuidado del lactante:

Las personas trabajadoras, durante el período de lactancia, hasta que el hijo/a cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de 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 normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas.

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 período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. La persona que ejerza este derecho deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

9. Deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.

10. Permiso retribuido por exámenes prenatales:

Previo aviso y justificación, la persona trabajadora disfrutará de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

11. Permisos por exámenes:

Con el fin de facilitar la promoción y formación profesional de las personas trabajadoras, se concederán los permisos necesarios para acudir a los exámenes correspondientes a enseñanzas regladas, con aprovechamiento.

En los casos 2, 3 y 4, si hubiese desplazamiento comprendido entre 200 y 500 Kms. de distancia, las licencias se ampliarán en 1 día natural y si fuese superior a 500 Kms., en 2 días naturales.

Las licencias establecidas deberán utilizarse en el momento de producirse el hecho causante, salvo lo dispuesto en los permisos de matrimonio y fallecimiento.

Cuando el día del hecho causante, la persona trabajadora hubiera completado o realizado más del 50 por ciento de su jornada, el tiempo del permiso se contará a partir del día siguiente.

19.2. Derecho a reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y

tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

19.3. Derecho a suspensión y excedencias:

1. Suspensión por nacimiento y cuidado del menor:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. Suspensión en los supuestos de adopción o de acogimiento:

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa 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.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, 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. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. Suspensión en el supuesto de riesgo durante el embarazo:

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Excedencia por cuidado del hijo/a:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. Parejas de hecho y convivencia:

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas trabajadoras que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones en las que no existe registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

19.4 Otros aspectos sociales.

Nuestra sociedad está afrontando fenómenos sociológicos como la inmigración procedente de culturas y nacionalidades muy diversas, la internacionalización y globalización de nuestras empresas, la integración de la mujer en sectores o áreas de actividad en los que hasta el presente tenía escasa representatividad, y fenómenos similares de importante trascendencia social.

Simultáneamente, esta misma sociedad ha de procurar garantizar que no existan diferencias no objetivables por razón de origen, raza o género.

A tal fin se ha dotado de un cuerpo normativo, que formula derechos y proclama principios, pero que no cobran virtualidad social y efectividad real si los distintos estamentos e interlocutores sociales no se comprometen a que cobren efectividad en los ámbitos en que ellos tienen responsabilidad para hacerlo posible.

En este sentido la empresa y la representación social son conscientes de que los convenios colectivos constituyen un instrumento idóneo para promover, en el ejercicio de su responsabilidad social, el respeto a la pluralidad y diversidad, la igualdad entre los sexos en el ámbito laboral, paliar en la medida de lo posible las consecuencias de la violencia de género y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

A) Diversidad. El respeto a la pluralidad y diversidad humana interna permite aprovechar lo mejor de cada cultura y constituye un cimiento en el que apoyar el enriquecimiento de las personas que integran la empresa y el de la propia empresa. Por ello, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a:

- Fiablez y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta, y garantizar el respeto al principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre las competencias, cualidades y méritos de cada persona las que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan incorporar personas o tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

- Velar para que la selección de personal y la evolución profesional de las personas se basen en criterios de igualdad de oportunidades de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades, las culturas y las creencias.

- Trabajar para conseguir que cada miembro de la empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la empresa como a su propio desarrollo profesional y personal, sin estar limitado jamás por aspectos que lo puedan hacer diferente a los demás.

A) Igualdad entre mujeres y hombres. Aunque no existan diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutaran los hombres y mujeres de Sidenor Aceros Especiales, SL, sí que es un hecho constatable que no existe igual grado de presencia en las distintas áreas funcionales e industriales.

B) Violencia de género. La empresa y la representación social se muestran altamente sensibles ante el condenable hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre las personas trabajadoras de Sidenor Industrial-Planta de Vitoria-Gasteiz que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que se aplicarán en aquellos casos en los que las personas trabajadoras sean víctimas de violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezcan situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos/as que convivan con ellos, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantengan, o hayan mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o excónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

- Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente.

La duración del traslado será de hasta 12 meses, pudiendo prorrogarlo por periodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 2 años.

Si transcurrido dicho período, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la trabajadora o persona trabajadora tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.

- Reducción de jornada. Las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme a lo que acuerden con la empresa.

- Suspensión del contrato de trabajo. Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un período de 3 meses.

- Extinción del contrato de trabajo. Si las personas trabajadoras, por voluntad propia, decidieran extinguir su contrato de trabajo, y si así lo manifestaran, la empresa les ayudará en la búsqueda de nuevo empleo.

- Ausencias o faltas de puntualidad. Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las personas trabajadoras a la mayor brevedad posible.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, las personas trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia de género, tendrán derecho a que se estudie su caso particular, y de común acuerdo con la empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la empresa y de la viabilidad real de las mismas.

Capítulo IV

Condiciones de empleo

Artículo 20. Política de igualdad y diversidad

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del acuerdo deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

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

— Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo, debiendo justificarse siempre la diferencia de trato en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, en las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, en los factores estrictamente relacionados con su desempeño y en las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

— Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

— Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.

— Que en la medida en que concurra una igualdad de méritos y pareja idoneidad de candidatos, tanto la contratación como la provisión de puestos de trabajo, deberán primar la selección de candidatos del género subrepresentado en el colectivo funcional de referencia.

Los firmantes de este texto se comprometen a desarrollar un esfuerzo consciente por una expresión lingüística aceptable, libre de sexismo y evitando masculinizar sus expresiones en las comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la empresa.

Las partes se comprometen a remover activamente los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en el entorno laboral, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo de forma efectiva cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Artículo 21. Política de seguridad, salud y medio ambiente

Las partes son conscientes que a lo largo de estos años se ha venido desarrollando una importante labor en seguridad laboral, habiéndose adquirido en la empresa una base sólida en esta materia a través de unos sistemas de seguridad y salud laboral muy integrados en el día a día de la actividad en todos los centros de trabajo. Todo ello mediante el impulso de un sistema de seguridad que, en la actualidad, está absolutamente interiorizado por parte de toda la plantilla de la empresa.

No obstante, las partes se comprometen a impulsar la mesa de negociación del plan de seguridad, salud y medio ambiente con el objetivo de alcanzar compromisos que mejoren las condiciones actuales antes del 31 de diciembre de 2022.

Artículo 22. Política de contratación y creación de empleo**22.1. Período de prueba.**

La contratación del personal se llevará a efecto, previas las pruebas psicotécnicas, médicas y profesionales que se estimen necesarias.

Para el personal de nuevo ingreso se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Técnicos/as especialistas: 6 meses
- Técnicos/as auxiliares, administrativos/as y profesionales de oficio: 2 meses
- Operadores/as: 1 mes
- Peones/as: 15 días

Este período de prueba no será de aplicación cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

22.2. Estabilidad en el empleo.

Las partes establecen como objetivo alcanzar durante la vigencia del acuerdo una temporalidad máxima del 15 por ciento de la plantilla de la empresa, excluyendo tanto los contratos de interinidad y sustitución como los contratos formativos.

A esos efectos, la empresa se compromete a la concertación de 200 contratos de duración indefinida durante la vigencia, en los centros de trabajo susceptibles de aplicación del acuerdo marco.

Capítulo V**Jubilaciones****Artículo 23. Jubilación forzosa**

Se procederá a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- La medida podrá adoptarse siempre que simultáneamente se proceda a la formalización de, al menos, dos contratos de trabajo de duración indefinida con personas que ya sostengan una relación laboral de duración determinada con la empresa o que se incorporen ex novo a la empresa.

Artículo 24. Jubilaciones parciales anticipadas

Se aplicará para las quintas de 1958 a 1964 siempre que se mantengan las condiciones del actual marco legislativo.

Se establecerá la acumulación de jornada durante el periodo de aplicación por parte de los jubilados parciales al objeto de que las personas finalicen cuanto antes su trayectoria profesional en la empresa. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes sobrevenida en el periodo de acumulación, se computará como prestada la parte de la jornada reducida del jubilado parcial que corresponda proporcionalmente a los días laborables en situación de incapacidad temporal respecto al total anual, debiendo recuperarse a continuación del alta el resto de la jornada acumulada programada inicialmente.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Artículo 25. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por este convenio son los que se indican a continuación:

1. Salario base.
2. Antigüedad.
3. Prima.
4. Plus personal.
5. Plus compensatorio.
6. Plus de nocturnidad.
7. Complemento plus de nocturnidad.
8. Plus festivo.
9. Plus de bocadillo.
10. Horas extraordinarias.
11. Vacaciones.
12. Pagas extraordinarias.
13. Retribución variable.
14. Prima Acuerdo marco.

Salario base.

Se entenderá por salario grado de calificación la retribución correspondiente al nivel de valoración de cada puesto de trabajo dentro de la política salarial de la empresa.

El importe total anual, así como los días a retribuir, son los señalados en las tablas salariales.

Antigüedad.

El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por ciento sobre el salario base establecido en las tablas salariales, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Prima.

El personal percibirá el importe de la prima anual que figura en las tablas salariales.

El abono mensual corresponderá a 30 días y no se abonará en las pagas extraordinarias.

Plus personal.

Corresponde al complemento personal establecido para cada empleado, con independencia del puesto de trabajo, una vez valorados los resultados obtenidos de su trabajo.

Este plus se abonará en 14 mensualidades.

Plus compensatorio.

Es el plus asignado a las personas que, de conformidad con lo establecido para la movilidad, resulta de la garantía de las retribuciones del puesto de origen, excepto los pluses inherentes al puesto de trabajo, que serán percibidos por el nivel del nuevo puesto.

No se abonará este plus cuando los cambios sean solicitados voluntariamente.

Este plus se abonará en 14 mensualidades. El abono mensual se efectuará por 30 días.

Plus de nocturnidad.

Se abonará en concepto de plus de nocturnidad la cantidad establecida en las tablas salariales al personal que trabaje 8 horas durante la jornada de 22:00 a 6:00 horas.

7. Complemento plus de nocturnidad.

Se abonará la cantidad de 1,22 euros/día el exceso de noches que se realicen con respecto al régimen de 3 relevos.

8. Plus festivo.

Se abonará la cantidad indicada en las tablas salariales por cada 8 horas de trabajo a aquellos operarios que debido al sistema de trabajo, les corresponda trabajar en sábados, domingos o festivos, según el calendario establecido.

9. Plus de bocadillo.

Los operarios que trabajen en instalaciones donde se haya acordado no interrumpir el proceso productivo y por tanto trabajen los 20 minutos de descanso establecido, percibirán los importes señalados en las tablas salariales.

Estos importes se abonarán por 30 días durante los 11 meses de trabajo, no abonándose en vacaciones, y descontándose en los días de ausencia no retribuida.

10. Horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias para los diferentes niveles es el que figura en las tablas salariales, cuyos valores actuales se actualizarán en la forma que se expresa en el artículo relativo a las tablas salariales.

- Hora extraordinaria 1ª tarifa: corresponde su abono a las 2 primeras horas.
- Hora extraordinaria 2ª tarifa: corresponde su abono a partir de la 3ª hora extraordinaria trabajada o cuando se trabajen 8 horas extraordinarias en el día.
- Hora extraordinaria 3ª tarifa: corresponde a las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos.

A todo el personal se abonarán con prima las horas de 3ª tarifa.

11. Vacaciones.

El personal con antigüedad superior a un año disfrutará de 30 días de vacaciones, abonándose los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Prima.
- Plus de antigüedad.
- Plus personal.
- Plus compensatorio, en los casos que corresponda.

Las personas trabajadoras con una antigüedad inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

12. Pagas extraordinarias.

Se abonarán anualmente dos pagas extraordinarias de 30 días de salario grado de calificación, más la antigüedad y el plus de retribución personal que en cada caso corresponda.

Dichas gratificaciones se abonarán en los meses de julio y diciembre respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre percibirá la parte proporcional.

13. Retribución variable.

Se suprime el incentivo sobre resultados (ISR). No obstante, se establece una retribución variable y no consolidable durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 que se abonará sobre el salario bruto anual percibido en función del resultado antes de impuestos (RAI) determinado por las cuentas consolidadas del ejercicio correspondiente y en los siguientes porcentajes. El escalado de aplicación es el siguiente:

RESULTADOS ANTES DE IMPUESTOS (EN MILLONES DE EUROS)	POR CIENTO SOBRE SALARIO BRUTO (ESCALONES NO ACUMULABLES)
15 - <20	0,5
20 - <25	0,7
25 - <30	0,9
30 - <35	1,1
35 - <40	1,3
40 - <50	1,5
50 - <60	1,75
60 o más	2

La retribución variable se abonará a año vencido y tras el cierre de las cuentas anuales de 2023, 2024, 2025 y 2026. Se hará efectivo durante el primer trimestre del año siguiente a su generación.

14. Prima acuerdo marco.

Con la entrada en vigor del acuerdo marco en cada uno de los centros de trabajo o empresa se abonará a las personas trabajadoras una prima única no consolidable y lineal por importe de 1.000 euros.

Dicha prima se entenderá devengada en proporción a la prestación de servicios durante 2022 y se cotizará prorrateada en las doce bases de cotización de este año, dando lugar en su caso a la correspondiente regularización.

Artículo 26. Tablas salariales

A. Incrementos salariales.

Se incrementarán todos los conceptos salariales estatutarios durante el periodo de vigencia en los siguientes términos:

- Año 2022: 2,5 por ciento.
- Año 2023: 2 por ciento.
- Año 2024: 2 por ciento.
- Año 2025: 2 por ciento.
- Año 2026: 1,5 por ciento.

Los incrementos referidos estarán sometidos a la siguiente cláusula de revisión salarial: en caso de que los importes fijos acumulativos de 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 sea menor a la suma de las inflaciones (IPC estatal) de los 5 años, la diferencia resultante hasta un tope máximo de un 5 por ciento, se aplicará como base de cálculo de las tablas salariales de 2027, sin que esta regularización genere ningún tipo de atraso.

Asimismo, en caso de que los importes fijos acumulativos de 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 sea menor a la suma de las inflaciones (IPC estatal) de los 5 años, se realizará en el primer trimestre de 2027, un pago único no consolidable por el importe resultante de la diferencia, hasta un tope máximo de un 5 por ciento sobre el salario bruto anual de 2026. El abono de este importe será proporcional al periodo de prestación efectiva de servicios durante el año 2026.

B. Plus de turnicidad, nocturnidad y festivo.

Además de aplicar a los pluses de turnicidad, nocturnidad y festivo los incrementos previstos para la retribución fija, durante la vigencia del convenio, se alcanzará un incremento adicional de un 5 por ciento sobre las cuantías actuales.

Artículo 27. Fecha y forma de pago

La liquidación y el abono de los haberes devengados se efectuarán, para todo el personal de la empresa, por meses vencidos el último día de cada mes mediante transferencia bancaria, excepto los pluses correspondientes al régimen de trabajo, que se abonarán al mes siguiente de su devengo y la retribución variable que se abonará según lo expresado en el presente convenio.

Los importes de las percepciones que figuran en el presente convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas, siendo por lo tanto todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora, y por tanto satisfechas por el mismo.

Capítulo VII

Beneficios sociales

Artículo 28. Complemento incapacidad temporal

La empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En caso de accidente de trabajo.

Hasta el 100 por ciento de todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral.

Los 15 primeros días: 70 por ciento de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja en la primera.

Del día 16 al 60: Se abonará un complemento en función del absentismo medio por enfermedad de los 6 meses anteriores al mes de la baja, con arreglo a la tabla siguiente:

TABLA COMPLEMENTOS ENFERMEDAD	
PORCENTAJE DE ABSENTISMO	GARANTÍA 16 AL 60 DÍA
< 1,50	hasta 95 por ciento
1,51 1,75	hasta 92,5 por ciento
1,76 2	hasta 90 por ciento
2,01 2,50	hasta 87,5 por ciento
2,51 2,75	hasta 85,5 por ciento
> 2,75	hasta 80 por ciento

Estos porcentajes se aplicarán a todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

A partir del día 61º: hasta el 100 por ciento de los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que en el periodo de un año natural la persona trabajadora cause un segundo o sucesivo proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no constituya recaída del primero, no se percibirá complemento alguno hasta el día 31. A partir del día 31 de proceso de incapacidad temporal, la persona trabajadora percibirá los mismos complementos que hasta la fecha se encuentran regulados.

Hospitalización e intervención quirúrgica: En este caso se complementará hasta el 100 por ciento de los mencionados conceptos durante los días que dure la hospitalización.

El servicio médico podrá verificar el estado de incapacidad temporal de la persona trabajadora para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante la realización del oportuno reconocimiento. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

Artículo 29. Seguro colectivo de vida y accidentes

La empresa suscribirá con una compañía de seguros una póliza que a partir de la firma del presente convenio garantice tanto al personal en activo como al afectado por el plan social las siguientes coberturas:

COBERTURAS	INDEMNIZACIÓN
Fallecimiento muerte natural	24.250 euros
Fallecimiento accidente (acumulable)	16.850 euros
Invalidez absoluta	24.250 euros
Lesiones permanentes	Según baremo

Artículo 30. Seguro ocupantes vehículo propio

La empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cuando se utilice el vehículo propio para gestiones de la empresa. Para que cobre virtualidad se habrá de notificar previamente la salida a la persona que se designe por la empresa.

Artículo 31. Incapacidades

A las personas trabajadoras en activo que les sea reconocida oficialmente una incapacidad permanente total les será extinguido su contrato de trabajo, percibiendo de la empresa por tal causa la indemnización en euros que para cada caso se indica a continuación:

EDAD EN AÑOS	TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS	TÉCNICOS/AS AUXILIARES	OPERADORES Y ADMINISTRATIVOS
> 55	53.157,30 euros	50.499,44 euros	48.727,53 euros
50 – 54	57.587,08 euros	54.929,21 euros	53.157,30 euros
45 – 49	59.358,99 euros	56.701,12 euros	54.929,21 euros
40 – 44	60.244,94 euros	57.587,08 euros	55.815,17 euros
< 40	61.130,90 euros	59.358,99 euros	57.587,08 euros

Los grupos profesionales manifestados son equivalentes respecto del anterior convenio colectivo a maestros/tras y administrativos/técnicos, profesionales oficio y especialistas y peones/as, respectivamente.

Artículo 32. Ayuda para personas trabajadoras que tengan hijos/as con minusvalías psíquicas

Todas las personas trabajadoras que se encuentren en activo y que tengan a su cargo un/a hijo/a con alguna minusvalía psíquica y que suscriban una póliza a favor de su hijo/a, que subsidie una renta vitalicia para el discapacitado/a por fallecimiento de la persona trabajadora y otros supuestos como la agravación de la discapacidad que determine la pérdida de la capacidad de empleo del minusválido/a psíquico, la empresa abonará anualmente en nómina una ayuda del 90 por ciento de la cuota anual del seguro, hasta un límite anual de 1.100 euros brutos.

Para recibir esta ayuda, la persona trabajadora, deberá acreditar anualmente el hijo/a a su cargo con una minusvalía psíquica reconocida, entregando además copia del justificante de pago de la cuota anual abonada por dicha póliza.

Artículo 33. Fondo de becas

Durante la vigencia del presente convenio se establece un fondo anual para becas de estudios de las personas trabajadoras fijos e hijos/as de los mismos por importe de 40.402 euros.

Este fondo se distribuirá en la forma acordada en la Comisión de Asuntos Sociales en el mes de marzo de cada año.

Artículo 34. Jubilación anticipada

A las personas trabajadoras que opten, con carácter voluntario e individual, por la jubilación anticipada, se les reconocerá el derecho a percibir las siguientes cantidades, en tanto no se modifiquen por disposición legal la edad de jubilación reglamentaria y los porcentajes reductores de las prestaciones por jubilación anticipada:

- Cinco años antes: 9.364 euros.
- Cuatro años antes: 7.960 euros.
- Tres años antes: 6.558 euros
- Dos años antes: 5.620 euros.
- Un año antes: 4.682 euros.

Este artículo no será de aplicación al personal afectado por la aplicación del artículo 23 del presente convenio.

Artículo 35. Ropa de trabajo

La empresa proveerá a sus personas trabajadoras de la ropa de trabajo adecuada, encargándose asimismo de su limpieza y lavado.

Capítulo VI**Derechos sindicales****Artículo 36. Representantes de las personas trabajadoras**

Las partes firmantes del presente convenio, en el marco del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical que conforman los derechos sindicales, acuerdan las siguientes condiciones:

36.1. Crédito horario para las asambleas de las personas trabajadoras.

Las partes establecen que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas en cada año de vigencia del mismo, remuneradas como tiempo de trabajo para celebrar asamblea o reuniones en el centro de trabajo con los requisitos concretos que se consignan a continuación.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o por un número no inferior al 33 por ciento de la plantilla.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración prevista, orden del día de los asuntos a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por el Comité de representantes de la misma, con una antelación mínima de 48 horas antes de su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

36.2. Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados/as sindicales, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las competencias y garantías que la ley establece, incrementadas en las siguientes:

a) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los distintos miembros del Comité de Empresa y delegados/as sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el número total legalmente establecido, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

b) Al amparo de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección y representación social, han acordado que el número de delegados/as de prevención en dicha empresa será de cuatro. Dichos delegados/as de prevención serán designados por las secciones sindicales constituidas y serán quienes se encarguen de realizar las funciones específicas en materia de prevención.

36.3. Sindicatos.

La empresa considera a los Sindicatos, debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresa.

Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general, serán incrementados en los siguientes:

Cuota sindical. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos que estén representados en la empresa, se les podrá descontar de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Las personas trabajadoras interesadas en el referido descuento deberán dirigir a la Dirección de la empresa un escrito indicando la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta corriente de la entidad bancaria a la que debe ser transferida.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato de la persona trabajadora afiliada.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral y medio ambiente

Artículo 37. Principios generales

37.1. Seguridad y Salud.

La empresa, teniendo en cuenta los principios organizativos que emanan de la Directiva Marco de la Unión Europea, y los mismos principios a los que se hace referencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estima por razones técnicas, sociales y económicas que el sistema que satisface plenamente estos principios es la seguridad integrada, asumiendo por tanto esa línea organizativa dentro de la filosofía del control total de pérdidas para preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de cada centro de trabajo:

En aras a conseguir estos objetivos existirá también en cada centro de trabajo un Comité de Seguridad y Salud, como 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.

Este Comité estará formado por los delegados/as de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los delegados/as de prevención, de la otra.

Los delegados/as de prevención serán designados por el Comité de Empresa, de entre los representantes que integran el Comité.

Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la empresa y velar por su eficacia.

d) Velar por la adecuada atención por parte de las mutuas de nuestras personas trabajadoras accidentados.

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes servicios y talleres de la empresa.

b) Conocer normas, procedimientos y cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer los planes de implicación y motivación dirigidos a jefes/as, mandos y personas trabajadoras.

e) Conocer los planes de formación con los temarios y objetivos concretos en el área de la prevención y de la capacitación industrial que se pretendan poner en marcha tanto para las personas trabajadoras fijos como para los eventuales.

f) Conocer la aplicación de las propuestas de trabajo adaptado que hayan hecho Mutuas y Servicios Médicos, en aquellos casos en los que las personas trabajadoras no hayan obtenido el pertinente parte de baja y sin embargo presenten alguna incapacidad para desarrollar algunas tareas.

g) Conocer la gestión que las Mutuas estén haciendo de la IT por enfermedad en aquellos centros de trabajo que la tengan concertada con las Mutuas (adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas, y otro tipo de atenciones, etc.).

h) Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité por la legislación vigente.

Garantías: para el ejercicio de estas competencias y facultades podrán hacer uso del crédito sindical que ya disponen como representantes legales de las personas trabajadoras. No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, y las destinadas a Visitas e Inspecciones planeadas a los distintos departamentos.

Reuniones del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente:

a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

b) Los delegados/as de prevención podrán participar con los técnicos/as de prevención y mandos en las inspecciones y visitas planeadas, de acuerdo con el programa establecido.

c) Además de las visitas mensuales y rotativas podrá visitar todo puesto de trabajo que el Comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte de la persona trabajadora a través de su mando, aunque no estén presentes todos sus miembros.

d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.

e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.

f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.

g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.

h) Para el desarrollo de sus funciones, la empresa proporcionará a los delegados/as de prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Información en materia de seguridad y salud:

a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad y Salud información sobre:

— Las mediciones periódicas (anualmente).

— Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).

— Índices de los accidentes.

b) Las personas trabajadoras serán convenientemente informadas por la empresa:

— Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de las personas trabajadoras.

— De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichas personas trabajadoras deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.

c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia.

Formación en materia de seguridad y salud:

La empresa, en colaboración con los delegados/as de prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todas las personas trabajadoras, tanto de los que afecten a su puesto de trabajo como de los generales.

Principios de la prevención de riesgos:

Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando:

- Su generación.
- Su emisión.
- Su transmisión.

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los planes generales de prevención conllevará como mínimo:

- Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- Los plazos o fases para su desarrollo.
- Un plan complementario de formación.

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

37.2. Gestión ambiental.

– Se elaborará un plan de gestión ambiental en cada centro de trabajo, donde se analicen el almacenamiento y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la posible sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

– Los miembros del Comité de Seguridad y Salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los planes de gestión ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

– El delegado/a de prevención podrá actuar también en cada centro de trabajo como delegado/a medioambiental.

Competencias:

a) Colaborar con la empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental en la empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

Facultades:

a) Recibir de la empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

b) Recibir de la empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.

c) Solicita de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la empresa.

d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

Formación en temas medioambientales:

La empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías:

Para el ejercicio de sus competencias dispondrá del mismo crédito horario de que ya goza para ejercer como delegado/a de prevención.

37.3. Sigilo profesional.

Los miembros del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias de carácter reservado y confidencial, observarán sigilo profesional, asesorándose con la empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia Ley de Protección y Riesgos Laborales.

Comisión paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente para toda la empresa. La Dirección acepta constituir para el ámbito de toda la empresa una Comisión paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente, con las siguientes.

Competencias:

a) Participar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a las personas trabajadoras.

b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Conocer la evolución de los indicadores de accidentabilidad.

e) Conocer las mejores prácticas operativas de los distintos centros de trabajo con la finalidad de promover su divulgación y aplicación general.

f) Apoyar y proponer las campañas de divulgación, motivación y mentalización de la prevención que se pongan en marcha para lograr el objetivo "0" accidentes.

Reuniones: esta Comisión paritaria se reunirá una vez al trimestre.

Capítulo X

Formación

Artículo 38. Formación

La formación del personal constituye el instrumento básico para conseguir la adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y para potenciar las expectativas de promoción y desarrollo profesional de las personas que trabajan en la empresa.

La empresa dispondrá de una bolsa de cuatro horas anuales obligatorias para formación de cada persona trabajadora y adicionales a la jornada laboral anual pactada. Dichas horas tendrán el carácter de ordinarias y no devengarán una remuneración específica. La empresa, siempre que organizativamente sea posible, no aplicará las horas de formación en jornadas de descanso de la persona trabajadora y deberán aplicarse en un solo bloque.

El contenido de dicha formación se definirá conforme al plan de formación que adopte con la representación de los trabajadores y estará fundamentalmente orientado a la mejora de la polivalencia de la plantilla. El permiso de formación contemplado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores se articulará en la programación que incorporen los correspondientes planes de formación.

Asimismo, la empresa podrá utilizar de las 72 horas por año natural de disponibilidad un máximo de 16 horas anuales para formación a más de las cuatro horas expresadas anteriormente.

Sin perjuicio de lo anterior, las horas de formación promovidas por la empresa y realizadas fuera de la jornada de trabajo, se abonarán al precio de 12,5 euros brutos/hora. Este importe se incrementará durante la vigencia del convenio, conforme los incrementos acordados en el artículo 26, apartado A.

Capítulo XI

Varios

Artículo 39. empresa saludable

Las partes manifiestan su compromiso por obtener un entorno de trabajo saludable y colaborar en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización de este y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud disponibles en el entorno laboral.
- Los hábitos y estilos de vida saludables de las personas trabajadoras.

Artículo 40. Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión

Las personas trabajadoras no utilizarán dichos sistemas y equipos con fines personales más allá de lo que se pueda considerar ocasional y limitado conforme a los usos sociales y siendo conscientes que dicho uso carece de toda expectativa de privacidad frente a las potestades empresariales de control y dirección de la prestación laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Como regla general operará el derecho a la desconexión en todos los periodos no laborales. No obstante, en aquellos casos en los que la empresa dote a las personas trabajadoras de medios de comunicación telemática, la persona trabajadora, propondrá el periodo de desconexión digital que, en todo caso, deberá respetar la duración mínima legal de los descansos, y tendrá la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como la concreta duración de los periodos de desconexión.

Los periodos de desconexión se aplicarán salvo en los casos extraordinarios en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

Artículo 41. Registro de jornada

Con la finalidad de cumplir con lo que se establece en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas garantizarán el registro diario de jornada de todo el personal incluido dentro del ámbito del convenio.

Se podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal fuera de convenio y para aquellas personas en situación de trabajo a distancia o desplazamiento en misión.

Los sistemas que se implanten en cada centro deberán acreditar fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

El tratamiento de los datos personales resultante del registro de jornada deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

La cumplimentación del registro horario constituye una obligación para las personas trabajadoras y comprende los siguientes datos objeto de registro:

- Hora de inicio de la jornada en la que la persona trabajadora se encuentra ya en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa dentro del rango de jornada y horarios que le corresponde.

- Hora de finalización de la jornada encontrándose en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa.

- Tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo».

La persona trabajadora podrá acceder, previa petición escrita a sus propios datos tal y como figuren en el registro.

La empresa tendrá a disposición de la representación de los trabajadores con carácter mensual, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. Dichos datos se facilitarán en formato anonimizado, pero de manera que permita reconocer la correspondencia del registro con el puesto de trabajo. La persona trabajadora podrá acceder, previa petición escrita a sus propios datos tal y como figuren en el registro.

La empresa tendrá a disposición de la representación de los trabajadores con carácter mensual, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. Dichos datos se facilitarán en formato anonimizado, pero de manera que permita reconocer la correspondencia del registro con el puesto de trabajo.

Artículo 42. Plan de inversiones

La empresa analizará e impulsará las inversiones necesarias para garantizar su competitividad, así como aquellas inversiones estratégicas que estén destinadas a la prospección de nuevos proyectos empresariales que contribuyan a aumentar las actividades industriales del Grupo Sidenor.

Capítulo XII

Régimen disciplinario

Artículo 43. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 65 del presente convenio.

43.1. 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.

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) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) 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.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

43.2. 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 días consecutivos o de cuatro alternos, 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) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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 o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) 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.

k) 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.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

43.3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más 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 la persona trabajadora 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, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurren.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurren.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 44. Sanciones

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

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

Artículo 45. Prescripción

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

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) Faltas muy graves: sesenta días.

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

Capítulo XIII

Interpretación y vigilancia

Artículo 46. Comisión paritaria

46.1. Objeto.

La Comisión paritaria será el órgano encargado de la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo estipulado en el presente convenio.

46.2 Composición y funcionamiento.

Dicha Comisión estará integrada paritariamente por cuatro (4) personas en representación de la empresa y por cuatro (4) personas en representación de las personas trabajadoras.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de todos los representantes, y, en todo caso, los acuerdos serán adoptados por mayoría.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de quince (15) días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma, salvo que cualquier otra disposición de rango legal prevea un plazo menor.

El domicilio oficial de la Comisión paritaria, al cual deberán remitirse todas las comunicaciones que se pretendan con el referido órgano a cualesquiera efectos, se establece en Vitoria-Gasteiz, Portal de Gamarra, 22, 01013.

46.2.1 Competencias.

Las competencias de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Las de interpretación del convenio y el seguimiento de su aplicación.
- b) Las de vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) En los supuestos de conflicto colectivo relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la Comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
- d) Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el Sistema de Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO), en los términos previstos en el mismo.
- e) Aquellas otras legalmente atribuidas.

Artículo 47. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo

Las partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales – PRECO- (BOPV 66, de 4 de abril de 2000), que será de aplicación en el ámbito del presente convenio.

Artículo 48. Comisión de información, interpretación y seguimiento

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento de este acuerdo marco, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el presente acuerdo.

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas, y aplicará en su funcionamiento las recomendaciones contenidas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laboral (ASAC) y en su anexo relativo al funcionamiento de las comisiones paritarias.

Estará integrada:

Por parte de la empresa, por 13 personas de la Dirección.

La composición de la representación social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes, hasta un máximo de 13 personas.

Disposición final

Quedan sin vigor todos los artículos y normas de convenios y acuerdos anteriores al acuerdo marco de 15 de diciembre de 2021, que se opongan al mismo o lo modifiquen.

Conformes los representantes de la Dirección y los representantes de las personas trabajadoras de Sidenor Aceros Especiales, SL-Fábrica de Vitoria-Gasteiz, con el texto, tablas y anexos recogidos en este documento, salvo error u omisión, lo firman en Vitoria-Gasteiz a 21 de diciembre de 2021.

Anexo

Plus trabajo en vacaciones. (N 91).

El personal que obligatoriamente tenga que trabajar durante el período oficial de vacaciones (del 1 al 30 de agosto), percibirá el plus equivalente a:

- La diferencia entre la retribución ordinaria y el importe equivalente a horas de tercera tarifa.

Abono plus de nocturnidad (Acuerdo 29 de octubre de 1996).

Cuando por causas ajenas a la persona trabajadora se le cambie de relevo de noche al de mañana o tarde, y este cambio lo sea por una duración inferior a 8 días, se le abonará el plus de nocturnidad no trabajado debido al cambio de relevo efectuado.

El abono del plus de nocturnidad por esta causa no podrá ser superior a 1 semana de trabajo.

Prolongación de jornada.

Si en alguna instalación que, trabajando a dos relevos fuera necesario prolongar la jornada para terminar el trabajo, se quedará el personal imprescindible determinado por el mando correspondiente, percibiendo como mínimo media hora extraordinaria o el doble del tiempo trabajado como horas extraordinarias.

En el supuesto de que la prolongación fuera superior a una hora además de cobrar el doble del tiempo como jornada extraordinaria percibirá un plus 21,85 euros. Este importe se incrementará durante la vigencia del convenio, conforme los incrementos acordados en el artículo 26, apartado A.

Antigüedad 25 años.

Las personas trabajadoras que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso.

Este día será disfrutado dentro del trimestre siguiente o año natural en que se cumplan los 25 años en función del departamento y de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Cambio horario.

Cuando se efectúe el cambio de hora oficial, se abonará el tiempo trabajado de la siguiente forma:

HORAS DE TRABAJO	HORAS A RETRIBUIR
7	7
9	9

Lote aguinaldo Navidad.

En el mes de diciembre se entregará a todo el personal en situación de alta al día 1 del citado mes un lote-aguinaldo con un contenido similar al del año anterior.

Promoción del euskera y cursos de alfabetización (CON 91).

La empresa abonará a las personas trabajadoras el 100 por ciento de los gastos de matriculación en los cursos de alfabetización, así como en los cursos de aprendizaje del euskera que se realicen en los centros de Vitoria-Gasteiz legalmente reconocidos, fuera de las horas de trabajo y siempre que la persona trabajadora acredite fehacientemente su asistencia y aprovechamiento.

Fundación Laboral San Prudencio.

Todo el personal en situación de alta en la empresa será socio de la Fundación Laboral San Prudencio, siempre y cuando autoricen dicha alta mediante consentimiento escrito o telefónico.

Fabrica Vitoria-Gasteiz

Año 2022

Horas trabajo 1.696

Tablas salariales: vigentes a partir del 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022 (2,5 por ciento)

Nivel	Salario calificación			Prima			Antigüedad	Valor horas extras			Plus sábados, doming. y festivos		Plus nocturno		Plus tiempo bocadillo	
	Día	Mes	Anual	Hora	Día	Anual		Primeras	Segundas	Festivas sáb/dom/ festivo	Hora	Día	Hora	Día	Día (330 días)	Día (212 días)
1	85,12	2.553,66	35.751,21	1,64	8,46	3.047,15	4,28	18,79	22,07	24,63	26,19	209,55	1,71	13,69	4,36	6,78
2	81,88	2.450,38	34.305,33	1,56	8,07	2.904,25	4,09	18,24	21,45	23,90	25,41	203,31	1,71	13,69	3,93	6,12
3	78,29	2.348,83	32.883,59	1,48	7,65	2.755,87	3,94	17,71	20,78	23,14	24,60	196,80	1,71	13,69	3,70	5,77
4	74,51	2.235,26	31.293,84	1,41	7,27	2.615,44	3,81	17,08	20,06	22,36	23,80	190,39	1,71	13,69	3,65	5,69
5	71,08	2.132,50	29.855,00	1,33	6,85	2.466,54	3,68	13,41	15,75	17,55	18,70	149,57	1,71	13,69	3,53	5,49
6	65,78	1.973,40	27.627,55	1,31	6,76	2.433,11	2,78	12,69	14,97	17,34	17,89	143,15	1,71	13,69	3,19	4,97
7	62,49	1.874,75	26.246,54	1,24	6,40	2.299,49	2,65	12,63	14,85	16,83	17,10	136,82	1,71	13,69	3,11	4,85
8	60,96	1.828,81	25.603,31	1,21	6,24	2.245,05	2,62	12,40	14,51	16,30	16,42	131,35	1,71	13,69	3,06	4,76
9	60,30	1.808,86	25.324,05	1,18	6,10	2.198,55	2,57	11,70	13,74	15,31	16,28	130,23	1,71	13,69	2,89	4,50