

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

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023 para la empresa Maderas de Llodio, SA. Código convenio número 01100372012014.

ANTECEDENTES

El día 26 de enero de 2022 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.

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, 2 de marzo de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MADERAS DE LLODIO SA 2021-2023

- Artículo 1. Ámbito territorial y personal.
- Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.
- Artículo 3. Retribuciones.
- Artículo 4. Jornada laboral, turnos, fines de semana y festivos.
- Artículo 5. Antigüedad consolidada.
- Artículo 6. Plus convenio.
- Artículo 7. Plus extrasalarial.
- Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 9. Gratificación de San José.
- Artículo 10. Periodo de prueba.
- Artículo 11. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.
- Artículo 12. Contrato en prácticas.
- Artículo 13. Contrato a tiempo parcial.
- Artículo 14. Contratos para la formación.
- Artículo 15. Vacaciones.
- Artículo 16. Jornada laboral. Flexibilidad.
- Artículo 17. Incapacidad temporal.
- Artículo 18. Prestación por accidente.
- Artículo 19. Pluses especiales.
- Artículo 20. Complemento personal consolidado.
- Artículo 21. Licencias y permisos.
- Artículo 22. Obligatoriedad de preaviso.
- Artículo 23. Excedencia por cargo sindical.
- Artículo 24. Notificación en caso de sanción.
- Artículo 25. Funciones de los representantes sindicales.
- Artículo 26. Asambleas.
- Artículo 27. Finiquitos.
- Artículo 28. Jubilación.
- Artículo 29. Dietas.
- Artículo 30. Ropa de trabajo.
- Artículo 31. Utillaje.
- Artículo 32. Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 33. Tarjeta de Eroski.
- Artículo 34. Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Artículo 35. Comisión paritaria.

- Artículo 36. Régimen disciplinario.
- Artículo 37. Contratación temporal.
- Artículo 38. Movilidad funcional.
- Artículo 39. Seguridad y salud laboral.
- Artículo 40. Elecciones sindicales.
- Artículo 41. Horas extraordinarias.
- Artículo 42. Empresas de trabajo temporal.
- Artículo 43. Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales PRECO III.
- Artículo 44. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.
- Artículo 45. Tablas salariales y clasificación de grupos profesionales.
- Anexo I. Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales PRECO vacaciones.
- Anexo II. Acuerdo de turno fin de semana.

Artículo 1. Ámbito territorial y personal

El presente convenio se aplicará al centro de trabajo que la empresa Maderas de Llodio, SA tiene en la localidad de Llodio, y afectará a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en dicho centro de trabajo.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia

El convenio comenzará a regir el día 1 de enero de 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2023, considerándose denunciado automáticamente, una vez finalizado el mismo.

Este convenio aplicará todas las mejoras que se produzcan en el convenio de madera del Territorio Histórico de Álava.

Las partes contratantes expresan que el inicio de las deliberaciones del próximo convenio, den comienzo en los primeros días de noviembre del año 2023, comprometiéndose la parte social a entregar, con un mes de antelación al inicio de dichas deliberaciones, la composición de su comisión negociadora y propuesta de convenio.

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

Artículo 3. Retribuciones

Tomando como referencia las condiciones económicas especificadas en las tablas salariales de 2020 se aplicará subidas de un 2 por ciento en el año 2021, un 2 por ciento en el año 2022 y un 2,5 por ciento en el año 2023.

Si la suma de IPCs de 2021 a 2023 supera el 6,5 por ciento el diferencial se aplicará en las tablas del año 2024.

Todas estas revisiones a excepción de la nocturnidad que, conforme se establece en el presente convenio permanecerá congelada desde 2018 hasta ajustarse al 25 por ciento de salario y de la antigüedad consolidada establecida en el artículo 5 del presente convenio.

Artículo 4. Jornada laboral, turnos, fines de semana y festivos

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a domingo, en turnos de 8 horas, con un descanso de 30 minutos para el bocadillo siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas (Estatuto de los Trabajadores 34.4).

Existe un turno especial de fin de semana que comienza el sábado a las 6:00 horas y finaliza el lunes a las 6:00 horas, realizándose en jornada de 12 horas con dos descansos, uno de 30 minutos y otro de 15. Este turno será realizado por trabajadores/as fijos voluntarios o trabajadores/as temporales.

El personal de la empresa que realicen ese turno especial de fin de semana percibirá un plus específico acordado entre empresa y comité.

Se incluye acuerdo (anexo II), empresa y comité se reservan la posibilidad de negociar cambios y actualizaciones de este acuerdo durante la vigencia de este convenio.

Artículo 5. Antigüedad consolidada

La plantilla que tuviera generada, a fecha 31 de diciembre de 1996, derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrá la cantidad consolidada en dicha fecha, es decir, un máximo de 3 quinquenios.

La plantilla que tuvieran generados, a fecha 1 de enero de 1997 y hasta el 31 de diciembre de 2002, derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha, es decir, un máximo de 2 quinquenios.

La plantilla que hubieran entrado en la empresa a partir del 1 de enero de 2003 y hasta el 31 de enero de 2010, únicamente disfrutarán, en concepto de antigüedad consolidada, y una vez cumplidos cinco años en la empresa, de 1 quinquenio.

El personal contratado a partir del 1 de febrero de 2010 no generará derecho ni cantidad alguna en concepto de antigüedad.

El importe de este concepto, consistente en un 5 por ciento sobre el salario base, quedará reflejado en la nómina de cada trabajador/a como complemento personal con el concepto de antigüedad consolidada, no experimentando incremento alguno, y no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 6. Plus convenio

El complemento llamado plus de convenio, se devengará por día natural trabajado. Su cuantía será la señalada en la tabla salarial anexa a la que hace referencia el artículo 3.

Estando recogido este complemento reconocido en el convenio provincial de la madera del Álava y especificándose en el mismo que se devengará por día efectivamente trabajado, incluidos todos los sábados que no coincidan con fiesta oficial; en el vigente convenio de Maderas de Llodio, SA y las tablas salariales anexas se acuerda recalcular las cantidades aportadas en el convenio provincial para simplificarse, retribuyéndose a día natural a razón de la siguiente fórmula:

$$\text{Euros día natural} = \frac{\text{Euros día complemento provincial} \times (365-52-14)}{365}$$

Artículo 7. Plus extrasalarial

Se establece un plus extrasalarial que se devengará por hora trabajada en jornada ordinaria y en la cuantía también señalada para cada categoría profesional, en la tabla salarial anexa.

El plus extrasalarial corresponde a los conceptos previstos en el apartado 2) del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo los conceptos indemnizatorios siguientes: quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, gastos de locomoción individual y limpieza de la ropa de trabajo, bastando con la concurrencia de alguno de estos conceptos para que haya lugar a devengar el citado plus.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, consistirán en 30 días de salario para todo el personal, calculadas sobre el salario base del convenio incrementado con la antigüedad consolidada.

Ambas serán abonadas dentro de los primeros veinte días del mes correspondiente. En el anexo figuran las cantidades que corresponden a estas dos pagas.

Artículo 9. Gratificación de San José

La gratificación extraordinaria de San José, consistirá en 30 días de salario base convenio más la antigüedad consolidada. En el anexo figuran las cantidades que corresponden a esta paga.

Artículo 10. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

A. Personal técnico y titulados superiores: 6 meses.

B. Personal técnico de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: 2 meses.

C. Personal de oficio y auxiliar administrativo/a: 1 mes.

D. Resto de personal: 20 días.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el periodo de prueba no podrá exceder nunca del 50 por ciento de la duración pactada.

Los periodos de prueba anteriormente indicados no resultarán de aplicación en aquellos supuestos en los que, como consecuencia de las políticas de fomento de empleo indefinido, se establezcan legalmente otros periodos, en cuyo caso serán de aplicación estos últimos.

Durante el periodo de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 11. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Desde el 30 de marzo de 2022, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se establezca en la norma de aplicación.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer a la trabajador/a una indemnización igual a la retribución de 15 días por año de servicio, o proporcional al tiempo trabajado. Si la duración del contrato fuera superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer a la trabajador/a una indemnización igual a la retribución de 20 días.

Artículo 12. Contrato en prácticas

Se remite a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13. Contrato a tiempo parcial

Se entiende contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una trabajador/a a tiempo completo comparable.

Se entenderá por trabajador/a a tiempo completo comparable una trabajador/a a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador/a comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo, la jornada máxima legal.

Asimismo, se reconoce que las empresas y trabajadores/as podrán concertar contratos para la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes.

Artículo 14. Contratos para la formación

Se remite a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 15. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. El abono de las mismas se hará conforme a lo establecido en el acuerdo alcanzado en la sede territorial de Álava del Consejo de Relaciones Laborales el pasado 7 de julio de 2016.

La empresa confeccionará dentro del primer trimestre de cada año el calendario laboral anual. En dicho calendario se especificará la fecha de inicio de las vacaciones retribuidas, que serán preferentemente en los meses de junio, julio o agosto. Caso de que por necesidades de producción o por cualquier otra causa, la empresa intentará modificar la fecha de iniciación de las vacaciones, deberá notificarlo a los representantes sindicales con una antelación mínima de 20 días.

Si los/as trabajadores/as no estuvieran conformes con dicha modificación, reclamarán ante la comisión paritaria del convenio y, contra el acuerdo de ésta, podrán recurrir al Juzgado de lo Social.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

Artículo 16. Jornada laboral. Flexibilidad

Para el periodo de vigencia de este convenio, se fija la jornada anual en 1.752 horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos.

Caso de que el convenio de sector estableciera una jornada inferior a la pactada, con carácter general, se estará a lo que determine.

La empresa tiene la obligación de confeccionar los calendarios de trabajo anuales y exponerlos en lugar visible en el centro de trabajo, dentro del primer trimestre de cada año.

Flexibilidad.

Sobre el calendario acordado, la Dirección de la empresa podrá por exigencias de la producción, causas técnicas o bien organizativas, aumentar o disminuir el número de horas correspondiente a cada día de trabajo con un tope máximo de 9 horas diarias.

El máximo de horas anuales a modificar no superará las 32.

La Dirección deberá comunicar por escrito al personal afectado, al comité de empresa o delegados/as de personal la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de una semana, indicando la forma y periodo para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere las pactadas en el convenio.

Cualquier cambio en las condiciones de trabajo, aunque estos sean individuales, se informará al comité de empresa en el mismo día que a los afectados.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberá efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales, y de común acuerdo entre empresa y personal.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Como el resultante, de la jornada anual de los años (2021-2022-2023-2024), es en dos horas, por cada año, superior al convenio provincial de la madera de Álava. Se establece que para el año 2025 se generaría un día de libre disposición. Dicho día de disposición deberá establecerse el modo de disfrutarse, preaviso, y condiciones para su disfrute. En caso de extinción del contrato por cualquier causa, se acuerda que en la liquidación y finiquito se abone la parte proporcional de las horas generadas hasta la fecha de la extinción.

A partir del año 2022 los trabajadores tendrán un día de permiso retribuido recuperable para asuntos propios al año que no supondrá reducción de la jornada anual.

Artículo 17. Incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará a la plantilla, el por ciento del salario pactado en estas condiciones:

- Del 1 al 3 día de baja se complementará la primera vez la base reguladora hasta el 65 por ciento. Esta norma solo será válida durante un uso por año, por ello, a partir de la segunda baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral, no existirá complemento alguno hasta el día 4.
- Del 4 al 14 día de baja se complementará la base reguladora hasta el 65 por ciento.
- Del 15 al 21 día de baja se complementará la base reguladora hasta el 75 por ciento.
- A partir del día 21 de baja se complementará la base reguladora hasta el 100 por ciento.

Artículo 18. Prestación por accidente

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará a la trabajador/a el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio mientras se mantenga la situación de baja.

Artículo 19. Pluses especiales

En aquellas actividades que se aprecie la existencia de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se abonará al personal que desempeñe dichos puestos de trabajo, un plus de 20, 25 o 30 por ciento sobre salario base del convenio, según que existan uno o concurren dos o tres, respectivamente.

El importe correspondiente al plus de nocturnidad, que son las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, es el que figura en la tabla salarial anexa. Conforme a lo establecido en el presente apartado, expresamente se acuerda que el plus nocturnidad permanecerá congelado hasta que el mismo se corresponda con el 25 por ciento del salario.

Artículo 20. Complemento personal consolidado

Desde hace años la empresa ha estado abonando el plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad que se establece en el artículo 20 del presente convenio y también en el artículo 21 convenio colectivo para el sector de las industrias de la madera de Álava, equivalente al 20 por ciento del sueldo. Como quiera que las circunstancias motivadoras del pago se han erradicado en estos momentos, expresamente se acuerda suprimir el pago del citado plus a partir del 1 de enero de 2018, al no concurrir las causas para el abono y se acuerda, para todo el personal, crear un complemento voluntario consolidado que quedaría sujeto a los incrementos salariales de convenio, que únicamente podría ser compensable y absorbible en el supuesto de que por cualquier circunstancia la empresa tuviera que abonar a cualquier trabajador/a o a todos un plus penosidad, toxicidad y/o peligrosidad. En todo caso, a excepción de la compensación y absorción anteriormente señalada el presente plus no será compensable ni absorbible por ningún otro concepto.

Artículo 21. Licencias y permisos

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en función de salario base, plus convenio y antigüedad consolidada, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo siguiente:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio, retribuidas a razón de salario base convenio antigüedad consolidada, y plus convenio.

- Tres días por:

- El fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador hubiese trabajado el día de fallecimiento, ese día no computaría como licencia o permiso.

- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Permiso que se podrá ampliar hasta dos más, en caso de desplazamiento al efecto (cuando este supere los 100 km.) o prolongación de la gravedad (cuando permanezca ingresado o bajo régimen de reposo domiciliario). Cuando dicho desplazamiento supere los 300 Km., esta licencia se verá incrementada en un día más.

Se entenderá por enfermedad grave la que precise ingreso en la clínica.

Se entenderá por operación o intervención quirúrgica grave la que se practique con anestesia total.

- Dos días por:

- Intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario de padres y/o madres, hijos-hijas o cónyuges. Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Un día por:

- Ingreso por maternidad sin parto de cónyuge.

- Matrimonio de padres/madres e hijos/as o hermanos/as naturales o políticos/as.

- Traslado de su domicilio habitual. Este día podrá ser disfrutado durante la semana de la fecha justificada por el cambio de patrón municipal. En el caso de que el traslado se efectúe a localidad de diferente provincia, el permiso sería de dos días.

- Por el tiempo indispensable para:

- Acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

— Acompañar al médico al médico de hijos/as menores, cónyuges y padres/madres dependientes (con relación de consanguinidad) siempre que se justifique con un máximo de 16 horas/año.

Cuando se produzca un hecho causante de permiso retribuido en un día considerado de descanso semanal (no considerando como tal día de vacaciones o exceso de horas) en el calendario del trabajador, el inicio del mismo se desplazará hasta el primer día laborable.

Los permisos a los que afecta esta consideración son:

— Permiso por fallecimientos de un familiar de hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad.

— Permiso por matrimonio propio.

— Permiso por intervención quirúrgica sin ingreso.

Todas estas licencias y permisos, cuando no vengan determinadas por un hecho causante, se disfrutarán en días consecutivos o interrumpidos.

Todas estas licencias y permisos se extenderán así mismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

El trabajador tiene derecho a acumular la hora diaria correspondiente al cuidado del menor lactante (máximo hasta los 9 meses) siempre que sea solicitado por escrito.

Artículo 22. Obligación de preaviso

El personal que desee resolver voluntariamente su contrato, habrá de ponerlo en conocimiento de la empresa con una semana de antelación. Caso de no hacerlo así, en la liquidación, se descontará el salario correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

La empresa, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a un año está obligada a notificar a la trabajador/a la terminación del contrato y de la relación laboral con una antelación de 15 días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono a favor de la trabajador/a del salario correspondiente al periodo de preaviso omitido.

Artículo 23. Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobiernos comarcales, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reintegro será automático y, la trabajador/a tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

Artículo 24. Notificación en caso de sanción

La empresa notificará al comité de empresa o a los/as delegados/as de personal, en su caso, las sanciones de despido que vayan a producirse.

Cualquier falta grave o muy grave se le notificara al trabajador en presencia de un miembro del comité siempre que el/la trabajador/a así lo solicite.

Cuando un/a trabajador/a ostente cargo de representación sindical, miembro del comité de empresa o delegado/a de personal, será preceptiva la apertura previa de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves. En el expediente serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.

Artículo 25. Funciones de los-las representantes sindicales

Los-las vocales del comité, tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a. Utilizar el tablón de anuncios para fijar comunicaciones e información de exclusivo contenido sindical o de interés laboral.

Dichas comunicaciones e informes irán siempre firmados.

b. A que les sea facilitado un local adecuado a las posibilidades de la empresa, para la celebración de reuniones cuando aquella cuente con más de 25 trabajador/a fijas de plantilla.

c. Los comités de empresa tendrán las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y muy concretamente, serán informados en materia de: clasificación profesional, expedientes de regulación de empleo e implantación de primas, destajos tareas o cualquier otra forma de remuneración con incentivo.

d. A reunirse todos con la Dirección, al menos una vez al semestre, para intercambiar información sobre la situación y marcha general de la empresa.

Artículo 26. Asambleas

La empresa autorizará la celebración de asambleas en su centro de trabajo, con las siguientes condiciones:

1. Que se celebren fuera de las horas de trabajo.
2. Que sean convocadas por el comité por un número de trabajadores/as no inferior al 33 por ciento de la plantilla.
3. Que sean para toda la plantilla.
4. Que se notifique su celebración con una antelación mínima de 48 horas.

La empresa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones de la ley.
- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la empresa.

Artículo 27 Finiquitos

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito, se firmarán en presencia de un/a representante de lo/as trabajadores/as cuando el finiquitado así lo solicite, facilitándole la empresa al trabajador afectado una copia del mismo y disponer de 15 días para posibles reclamaciones antes de hacerse efectivo.

Artículo 28. Jubilación

Las empresas concederán a toda la plantilla, en el momento de jubilarse, un mes retribuido de vacaciones.

Artículo 29. Dietas

El importe de la dieta completa será de 40,01 euros, y de 17,43 euros el de la media dieta, para todas las categorías.

Cuando el/la trabajador/a, cumpliendo órdenes del empresario, haya de efectuar desplazamientos en su propio coche, se le abonará a razón de 0,40 euros por Km. recorrido.

La empresa abonará a los/as trabajadores/as que residan a una distancia no superior a 25 kilómetros de la localidad del centro de trabajo, el precio del billete de transporte público más económico. Los/as trabajadores/as residentes en Areta, también serán beneficiarios de dicho abono.

Durante el periodo de vigencia del presente convenio, este abono se realizará bajo el concepto de plus voluntario siguiendo el criterio para fijar el rango el de las zonas de las cercanías de RENFE (actualizándose en caso de subida). Las cuantías en función de estas zonas, calculas en función de los días de asistencia serán:

PLUS VOLUNTARIO	
ZONA	CUANTÍA
0	0
1	3,4
2	3,7
3	3,9
4	5

Artículo 30. Ropa de trabajo

A todo el personal afectado por el presente convenio, se le dará vestuario y los EPIS (equipos de protección individual) necesarios generales y específicos para su puesto de trabajo.

Artículo 31. Utillaje

Las empresas se comprometen a proporcionar a todo el personal, todos los útiles y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.

Artículo 32. Condiciones más beneficiosas

Al ser considerados mínimos los salarios y demás condiciones contenidas en este convenio, se respetarán las que sean más beneficiosas y que viniesen disfrutando el personal afectado.

Artículo 33. Tarjeta de Eroski

La empresa se compromete a mantener la tarjeta de Eroski para las trabajadoras/as en activo y con contrato indefinido, siempre que, por escrito, así lo soliciten.

Artículo 34. Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

La empresa se compromete a seguir cubriendo, por medio de una compañía aseguradora, una indemnización de 32.882 euros en el caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional; 45.000 euros en el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual y 59.000 euros en el supuesto de invalidez absoluta para todo trabajo.

Si como consecuencia de accidente laboral, de accidente in itinere, o enfermedad profesional, se concediera al trabajador/a una invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o fallecimiento, será responsable del pago de la indemnización prevista en el artículo 27 del presente convenio, la compañía aseguradora que tuviera la empresa en el momento del accidente y no a la fecha del dictamen de la UMVI (Unidad Médica de Valoración de Incapacidades) o resolución administrativa, aunque el trabajador/a hubiera causado baja en la empresa con independencia del motivo o causa de la misma.

La fotocopia de la póliza del seguro se exhibirá en el tablón de anuncios, o en su defecto, se les facilitará copia a los/as representantes legales de los-las trabajadores/as.

Artículo 35. Comisión paritaria

Como órgano de interpretación, administración y vigilancia del cumplimiento del convenio, se crea una comisión paritaria, que estará formada por ocho miembros: 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

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

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.
- C) Vigilancia del cumplimiento de su contenido.
- D) Resolución de conflictos colectivos.

Tanto la parte social como la empresarial podrán estar asistidas por un asesor-asesora, con voz pero sin voto.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante el acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 36. Régimen disciplinario

36.1. Principios ordenadores.

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

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

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

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

La empresa dará cuenta a los-las representantes legales de los/as trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un miembro del comité de empresa.

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

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el/la trabajador/a, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

36.2. Faltas leves.

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros o a las compañeras de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio.

Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el/la trabajador/a ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

36.3. Faltas graves.

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro/a trabajador/a.

5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente al personal sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19. No informar con la debida diligencia a sus Jefes, al empresario o empresaria, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el/la trabajador/a utilice.

21. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del/la trabajador/a) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo.

36.4. Faltas muy graves.

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros-compañeras o subordinados-subordinadas.

12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para el personal o daños para las instalaciones.

13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

23. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

36.5. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a. El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b. La categoría profesional del mismo.
- c. La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

36.6. Prescripción.

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 37. Contratación temporal

Las empresas que por cualquier circunstancia necesiten contratar mano de obra eventual, podrán solicitarlo a través de la correspondiente oficina o agencia de colocación.

Artículo 38. Movilidad funcional

Hasta en tanto no se proceda a una nueva regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría como en materia de movilidad funcional.

El artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores dice:

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

2. 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 o empresaria deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados/as de personal, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. 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.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 39. Seguridad y salud laboral

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores/as, de la formación a los mismos y especialmente de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesaria la adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las normativas que la desarrollan a las circunstancias específicas de la empresa.

El empresario/a desarrollará una acción permanente en materia de prevención y de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

1. Identificación de riesgos.
2. Eliminación de los mismos.
3. Evaluación de los riesgos persistentes.
4. Planificación de la actividad preventiva.

El empresario/a realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el plan de prevención de riesgos laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

Los delegados de prevención serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

El plan de prevención de riesgos laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

a. Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b. Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores/as en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c. Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d. Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e. Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f. Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores/as.

g. Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

h. Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá realizar una planificación anual.

4. Información. La información, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a cada trabajador/a y puesta en conocimiento de la representación de los trabajadores/as.

5. Medidas de emergencia. Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el plan de prevención.

La designación de los trabajadores/as afectados por esta medida se deberá consultar con los representantes de personal o directamente con los trabajadores/as afectados en caso de no existir esta representación.

6. Riesgo grave e inminente. En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador/a por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores/as y el comité de seguridad y salud o el delegado/a de prevención en su caso.

7. Protección del personal sensible a determinados riesgos.

En el caso de que el Servicio de Prevención constatará, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos; el empresario determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador/a es adecuado previa consulta al comité de seguridad y salud o delegados de prevención en su caso.

8. Vigilancia de la salud. Los trabajadores/as comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo, se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador/a.

Esta renuncia sólo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador/a por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

Alveolitis alérgica extrínseca.

Asma laboral.

Manipulación manual de cargas.

Movimientos repetitivos.

Neuropatías por presión.

Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador/a.

Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser personal a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador/a. Cuando el trabajador/a finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador/a afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (referencia código legislación RCL 1997, 208), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador/a afectada por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad del personal y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Información, consulta y participación.

9. Representación y coordinación. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La empresa sujeta será responsable directa de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores/as propios. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquellos otros trabajadores/as que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal.

Se exceptúa por tanto del alcance de dicha responsabilidad la derivada intrínsecamente del contenido técnico o específico en virtud del cual se contrataron estos servicios externos.

En cualquier caso, los delegados/as de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario o empresaria, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por los trabajadores/as de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado-delegada de prevención en dicho centro.

Los delegados/as de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores/as, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador/a que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

10. Comité de seguridad y salud. Se constituirá, un comité de seguridad y salud en el trabajo formado por al menos dos delegados de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

Los componentes del Servicio de Prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del Servicio de Prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

11. Documentación. En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del comité de salud y seguridad, también las observaciones que los representantes de los trabajadores/as consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

12. Formación de los delegados/as de prevención. El empresario o empresaria garantizará que los delegados/as de prevención posean una cualificación equiparable al nivel básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo, los delegados/as de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

Formación en materia preventiva.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario o empresaria deberá garantizar que todo trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a. Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Planes de emergencia.
4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b. Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función:

Además de la formación indicada en el apartado anterior, todo trabajador/a que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c. Formación preventiva del personal designado, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el anexo IV del Real Decreto 39/1997.

d. Formación para empresarios que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero de 1997.

Artículo 40. Elecciones sindicales

Caso de producirse la vacante de un cargo sindical, por cualquier causa, incluida la destitución, se procederá a la designación de un sustituto, la cual se efectuará de la forma siguiente:

a. Automáticamente por el trabajador/a siguiente en la candidatura presente que hubiese seguido en votos, de acuerdo con el acta de la última elección sindical.

b. Si no fuese posible la aplicación del anterior procedimiento, se convocará elección para cubrir la vacante producida.

Artículo 41. Horas extraordinarias

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

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

Primero. Fuerza mayor, es decir, son las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a. Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.
- b. Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c. Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

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

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el apartado 2-c. En estos casos esas horas se abonarán con el recargo que ambas partes acuerden.

Artículo 42. Empresas de trabajo temporal

Los trabajadores/as puestos a disposición de las empresas usuarias por los servicios de las empresas de trabajo temporal, percibirán el 100 por ciento de la retribución pactada en el presente convenio.

Artículo 43. Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos PRECO III

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO III) publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante el acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Dicho acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio, con preferencia a cualquier otra instancia.

Artículo 44. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1.º Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados; debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

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

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

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

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

Normas supletorias. En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 45. Clasificación profesional

TABLAS SALARIALES 2021 (2 POR CIENTO)							
GPR	PUESTO	BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS.	COMP. PERSONAL CONSOLIDADO	NOCTURNO	PAGAS VERANO/NAVIDAD/SAN JOSE
4D	Encargado/a sección	49,42	3,49	0,89	9,87	18,11	1.482,53
5A	Oficial Eléctrico/mecánico	48,75	3,40	0,83	9,75	17,60	1.462,58
5B	Torno + Cizalla responsable	46,41	3,40	0,83	9,28	17,08	1.392,41
	Oficial de Organización logística						
	Parque de madera responsable						
5C	Secadero responsable	44,99	3,40	0,83	9,00	17,08	1.349,69
	Enc. Foam responsable						
	Prensa de Papel 10 Platos responsable						
	Prensa Raute 16 Platos responsable						
	Prensa Pagnoni						
	Lija						
	Sierra Holzma responsable						
5D	Corretornos of. 1º	42,91	3,31	0,83	8,58	15,53	1.287,44
	001-Conductor Volvo						
	008-Escarfin responsable						
	010-Juntadora/Composer						
	Prensa Papel 10 Platos						
	Peladora						
	Tronzadora						
	Carretillero de embalaje/pintura						
	Carretillero						
	Clasificador						
	Sierra Cantos						
	Robot y Sierra Optimat Manual						
	Encolador/a Raute(Const. tablero y Alimentación)						
	Encolador/a Foam Controlador y Evacuación						
	Corretornos of. 2º						
6C	Inyección	38,99	2,97	0,83	7,80	15,53	1.169,58
	Embalaje/pintura						
7A	Limpieza/Mant. Torno-Sierra-Peladora	35,03	3,11	0,83	7,01	15,53	1.051,05
	Reparador						

2021+2 POR CIENTO				
GRUPO	SUBGRUPO	PUESTO	SB (DÍA)	SB (ANUAL)
0		Gerencia	58,85	26.775,86
1		Financiera	58,85	26.775,86
		Administrativa	58,85	26.775,86
		Comercial	58,85	26.775,86
		Producción	58,85	26.775,86
		Calidad	58,85	26.775,86
		Compras	58,85	26.775,86
2	A	Controler	58,85	26.775,86
3	C	Auxiliar financiero	39,19	17.831,16
2	A	Responsable de ventas	58,85	26.775,86
3	C	Auxiliar de ventas	39,19	17.831,16
2	A	Jefe/a de administración	58,85	26.775,86
3	A	Secretario/a dirección	58,85	26.775,86
		Oficial 1ª	58,85	26.775,86
3	B	Oficial 2ª	49,17	22.373,88
3	C	Auxiliar administrativo	39,19	17.831,16

TABLAS SALARIALES 2022 (2 POR CIENTO)							
GPR	PUESTO	BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS.	COMP. PERSONAL CONSOLIDABLE	NOCTURNO	PAGAS VERANO/NAVIDAD/SAN JOSE
4D	Encargado/a sección	50,40	3,56	0,91	10,07	18,11	1.512,18
5A	Oficial Eléctrico/Mecánico	49,73	3,46	0,85	9,95	17,60	1.491,83
5B	Torno + Cizalla responsable	47,34	3,46	0,85	9,47	17,08	1.420,26
	Oficial de Organización logística						
	Parque de madera responsable						
5C	Secadero responsable	45,89	3,46	0,85	9,18	17,08	1.376,68
	Encolador/a Foam responsable						
	Prensa de Papel 10 Platos responsable						
	Prensa Raute 16 Platos responsable						
	Prensa Pagnoni						
	Lija						
	Sierra Holzma responsable						
	Corretornos of. 1º						
5D	001-Conductor Volvo	43,77	3,38	0,85	8,75	15,53	1.313,18
	008-Escarfin responsable						
	010-Juntadora/Composer						
	Prensa Papel 10 Platos						
	Peladora						
	Tronzadora						
	Carretillero de embalaje/pintura						
	Carretillero						
	Clasificador						
	Sierra Cantos						
	Robot y Sierra Optimat Manual						
	Encolador/a Raute(Const. tablero y Alimentación)						
	Encolador/a Foam Controlador y Evacuación						
	Corretornos of. 2º						
6C	Inyección	39,77	3,03	0,85	7,96	15,53	1.192,97
	Embalaje/pintura						
7A	Limpieza/Mant. Torno-Sierra-Peladora	35,73	3,17	0,85	7,15	15,53	1.072,07
	Reparador						

2022+2 POR CIENTO				
GRUPO	SUBGRUPO	PUESTO	SB (DÍA)	SB (ANUAL)
0		Gerencia	60,03	27.311,38
1		Financiera	60,03	27.311,38
		Administrativa	60,03	27.311,38
		Comercial	60,03	27.311,38
		Producción	60,03	27.311,38
		Calidad	60,03	27.311,38
		Compras	60,03	27.311,38
2	A	Controler	60,03	27.311,38
3	C	Auxiliar financiero	39,97	18.187,78
2	A	Responsable de ventas	60,03	27.311,38
3	C	Auxiliar de ventas	39,97	18.187,78
2	A	Jefe/a de administración	60,03	27.311,38
3	A	Secretario/a dirección	60,03	27.311,38
		Oficial 1ª	60,03	27.311,38
3	B	Oficial 2ª	50,16	22.821,36
3	C	Auxiliar administrativo	39,97	18.187,78

TABLAS SALARIALES 2023 (2,5 POR CIENTO)							
GPR	PUESTO	BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS	COMP. PERSONAL CONSOLIDABLE	NOCTURNO	PAGAS VERANO/NAVIDAD/SAN JOSE
4D	Encargado/a sección	51,66	3,65	0,93	10,32	18,11	1.549,99
5A	Oficial Eléctrico/Mecánico	50,97	3,55	0,87	10,20	17,60	1.529,12
5B	Tomo + Cizalla responsable	48,52	3,55	0,87	9,71	17,08	1.455,77
	Oficial de Organización logística						
	Parque de madera responsable						
5C	Secadero responsable	47,04	3,55	0,87	9,41	17,08	1.411,10
	Encolador/a Foam responsable						
	Prensa de Papel 10 Platos responsable						
	Prensa Raute 16 Platos responsable						
	Prensa Pagnoni						
	Lija						
	Sierra Holzma responsable						
	Corretornos of. 1º						
5D	001-Conductor Volvo	44,86	3,46	0,87	8,97	15,53	1.346,01
	008-Escarfin responsable						
	010-Juntadora/Composer						
	Prensa Papel 10 Platos						
	Peladora						
	Tronzadora						
	Carretillero de embalaje/pintura						
	Carretillero						
	Clasificador						
	Sierra Cantos						
	Robot y Sierra Optimat Manual						
	Encolador/a Raute(Const. tablero y Alimentación)						
	Encolador/a Foam Controlador y Evacuación						
	Corretornos of. 2º						
6C	Inyección	40,76	3,11	0,87	8,16	15,53	1.222,80
	Embalaje/pintura						
7A	Limpieza/Mant. Torno-Sierra-Peladora	36,62	3,25	0,87	7,33	15,53	1.098,87
	Reparador						

2023+2,5 POR CIENTO				
GRUPO	SUBGRUPO	PUESTO	SB (DÍA)	SB (ANUAL)
0		Gerencia	61,53	27.994,16
1		Financiera	61,53	27.994,16
		Administrativa	61,53	27.994,16
		Comercial	61,53	27.994,16
		Producción	61,53	27.994,16
		Calidad	61,53	27.994,16
		Compras	61,53	27.994,16
2	A	Controler	61,53	27.994,16
3	C	Auxiliar financiero	40,97	18.642,48
2	A	Responsable de ventas	61,53	27.994,16
3	C	Auxiliar de ventas	40,97	18.642,48
2	A	Jefe/a de administración	61,53	27.994,16
3	A	Secretario/a dirección	61,53	27.994,16
		Oficial 1ª	61,53	27.994,16
3	B	Oficial 2ª	51,41	23.391,90
3	C	Auxiliar administrativo	40,97	18.642,48