

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Zigor Corporación, 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 2023-2024-2025 para la empresa Zigor Corporación, SA. Código convenio 01101121012023.

ANTECEDENTES

El día 18 de mayo de 2023 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 24 de abril de 2023.

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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el 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, del convenio colectivo de la empresa Zigor Corporación, SA, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 8 de junio de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio Colectivo Zigor 2023-2025**Zigor Corporación, SA****1. Representaciones**

Son firmantes del presente convenio, por la representación social, el comité de empresa de Zigor Corporación, y por la parte de la dirección de la empresa, el consejero delegado de Zigor Corporación.

2. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y personas trabajadoras de Zigor Corporación SA.

3. Ámbito territorial

El presente convenio afectará al centro de trabajo de Álava.

4. Ámbito personal

El presente convenio colectivo tiene, a la fecha de su firma, carácter de eficacia general. De esa forma, quedan comprendidas dentro del ámbito personal del convenio todas las personas trabajadoras que desde el inicio de su vigencia presten o hayan prestado sus servicios en esta empresa, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo, quedan incluidas aquellas otras personas trabajadoras que, sin pertenecer a las plantillas actuales de tales empresas, comiencen a prestar sus servicios en las mismas, a partir de su entrada en vigor y en cualquier momento de su vigencia.

5. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2023, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral siendo su duración de 3 años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2025.

El convenio se considerará automáticamente denunciado el 1 de noviembre del año 2025, y en tanto no se logre acuerdo expreso que permita su renovación, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya. Las negociaciones de renovación del presente convenio comenzarán a partir del 1 de noviembre de 2025.

6. Ultraactividad

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 la vigencia del presente convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

7. Vinculación a la totalidad

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

8. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en este documento

La dirección de la empresa y los trabajadores de la misma se comprometen a cumplir todo lo dispuesto en el convenio durante su vigencia, quedando limitada la inaplicación del mismo única y exclusivamente al acuerdo entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras.

Ambas partes acuerdan expresamente que en caso de desacuerdo someterán sus discrepancias a los procedimientos de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

9. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de tantos miembros como organizaciones sindicales haya en ese momento. Y la misma proporción de miembros por la parte de la dirección de la empresa.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días, y las cuestiones planteadas se resolverán en un plazo máximo de 10 días.

Será su competencia la interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical, así como la representación de la dirección de la empresa en la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores/as como máximo, con voz, pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión. Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000), el sometimiento a los citados sistemas deberá ser en todo caso acordado por ambas partes, excluyéndose de forma expresa el arbitraje obligatorio.

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta.

10. Derecho subsidiario

En lo no recogido en este convenio se aplicarán las condiciones reguladas en el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de vigente de Álava, cualquiera que sea su eficacia, y demás normas legales que sean de aplicación. En caso de que la firma de un nuevo convenio sectorial recogiera mejoras por encima de las pactadas en este convenio de empresa, automáticamente se incluirán en el mismo.

11. Calendario anual y jornada de trabajo

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para una jornada laboral de 1726 horas anuales, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

El calendario anual será acordado con la representación de las personas trabajadoras y la plantilla lo conocerá con una antelación mínima de un mes antes de la finalización del año.

La jornada especificada en dicho calendario solamente podrá ser modificada por acuerdo entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa se compromete a mantener en la elaboración de los futuros calendarios laborales una distribución similar a la de los años 2022 y 2023, ya aprobada, en lo referente a la distribución del horario de trabajo, del periodo de jornada continua, vacaciones fijadas por la dirección de la empresa, puentes, flexibilidad horaria, etcétera. En cualquier caso, se acuerda que:

- Habrá un máximo de 40 horas semanales.
- Se permitirá flexibilidad superior a la fijada en el calendario en el caso de trabajadores con necesidades especiales para la conciliación familiar, supeditado a aprobación por su responsable.

11.1. Gestión de las horas de vacaciones

Las vacaciones se gestionarán por horas en lugar de jornadas, respetando siempre el mínimo legal establecido en 30 días naturales, a excepción de la jornada recuperable, la cual sólo se utilizará en caso de imprevistos, los cuales deberán ser justificados siempre. La documentación acreditativa de la justificación deberá ser aportada por el trabajador siempre que la empresa se lo solicite y, en caso de que la obtención de dicha documentación no fuera posible para el trabajador, la empresa podrá aceptar la justificación sin documentación acreditativa o reclamar documentación alternativa al trabajador siempre que su obtención no suponga un coste excesivo para el trabajador.

Compete a cada responsable de área o departamento gestionar las vacaciones con arreglo a la actividad, pero siempre teniendo en cuenta las necesidades de conciliación familiar.

12. Salarios

12.1. Salario base

Se acuerda con efectos de vigencia a partir del año 2023 la definición de las categorías profesionales con los salarios indicados en las tablas salariales contenidas en el acuerdo suscrito por las partes en fecha 20 de abril de 2023, sin considerar antigüedad y sin seguro de convenio.

Cada responsable deberá revisar anualmente la posición del trabajador tanto en la horquilla salarial como en la categoría que se encuentra. En ningún caso un trabajador podrá estar por debajo de la retribución mínima que le corresponde de acuerdo con la categoría interna de la empresa.

12.1.1. Definiciones de los puestos de trabajo en los que se define la categoría profesional

Se acuerda mantener los descriptivos de puestos de trabajo en los que actualmente se definen las categorías profesionales correspondientes. Los mismos podrán ser modificados en cualquier momento siempre y cuando los cambios de definición estén acordados con los trabajadores afectados por dicho cambio o las actividades y tareas que se incorporen se mantengan dentro de las competencias y capacidades de los trabajadores afectados por dicho cambio.

La inclusión de nuevas categorías, su banda salarial y su definición será posible mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras.

12.2. Revisión salarial

Durante el período de vigencia del presente convenio se realizarán los siguientes incrementos retributivos. Estos incrementos se aplicarán al salario bruto total del trabajador, con carácter retroactivo del 01/01/2023, excepto los conceptos de antigüedad, que se regirá por lo establecido en el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la región que corresponda, y el de seguro del convenio, que dependerá del importe de la póliza:

- Año 2023: 5 por ciento, correspondiente a una parte del IPC promedio de 2022.
- Año 2024: 3,4 por ciento, correspondiente a la parte restante del IPC promedio de 2022 aplicado sobre el salario bruto total de 2022 más intereses + IPC promedio 2023.
- Año 2025: IPC promedio 2024.

Entendiéndose el IPC promedio como la suma de los valores de referencia estatales del IPC mensual del año anterior dividido entre 12. En caso de valor negativo del IPC promedio, su valor se acumulará tantas veces como sea necesario al del año siguiente para el cálculo del IPC promedio a aplicar en la revisión salarial de dicho año, aplicándolo solamente a los años de vigencia del convenio quedando su aplicación para años posteriores pendiente de su inclusión en el convenio siguiente.

Entendiéndose los intereses como el interés legal del dinero de 2023.

La actualización derivada de la aplicación de los porcentajes anteriores no será efectiva para aquellos salarios que superen los valores máximos definidos en la tabla de bandas salariales del artículo 12.1 anterior. En el supuesto que con cualquier incremento salarial superara el máximo de la banda salarial, no procederán incrementos salariales para los años posteriores de vigencia del convenio.

Para los trabajadores que extingan la relación laboral por cualquier motivo o se jubilen durante el año 2023, la subida pendiente a aplicar en 2024 del 3,4 por ciento y sus intereses serán aplicados en el finiquito.

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

Este apartado sólo se aplicará a los que tengan una antigüedad mayor a un año en el momento de aplicación de la revisión salarial. Para aquellos casos con antigüedad menor a un año para los que hubieran ocurrido incrementos intermensuales acumulados de IPC superiores al 5 por ciento desde el momento de la contratación hasta el momento de aplicación de la revisión salarial, les será de aplicación lo establecido para el resto del personal pero en estos casos el IPC promedio será el que corresponda desde su contratación hasta el momento de aplicación de la revisión salarial.

12.3. Retribución variable

12.3.1. Proporcionalidad

El cálculo de la cuantía de la retribución variable dependerá de métricas a definir individualmente para cada trabajador y año. Se acuerda que se repartan con los siguientes límites:

- Mínimo de un 60 por ciento de indicadores relacionados con el desempeño específico y objetivo de la persona trabajadora.
- Máximo de un 40 por ciento de indicadores relacionados con la evolución de la empresa y dependiente de una evaluación cualitativa y justificada por parte de su responsable.

No obstante, lo anterior cada responsable de departamento podrá acordar con las personas trabajadoras de su unidad, departamento o área unos límites diferentes a los anteriores siempre que el acuerdo se alcance por unanimidad con todos los trabajadores de la unidad, departamento o área.

12.3.2. Gestión

Cada responsable procurará que los indicadores relacionados con el desempeño específico y objetivo de las personas trabajadoras bajo su responsabilidad no sean más de 4. Dichos indicadores deberán ser entregados en enero de cada año para su conocimiento y deberán ser firmados por ambas partes. En caso de no comunicarse antes de finalizar el mes de febrero de cada año se considerarán prorrogados los del año anterior.

En el caso de objetivos que no puedan ser prorrogados por su definición, se considerarán cumplidos en su totalidad durante el tiempo en que se retrase la nueva definición.

Excepto en los casos en que se hubiera pactado de forma diferente acuerdos de contratación individuales, las personas que cesen en la empresa liquidarán la parte proporcional de la retribución variable una vez cerrado el ejercicio en el que se hubiera producido el cese. En estos casos, el cobro del finiquito no implicará una renuncia al cobro de la parte proporcional de la retribución variable.

No se devengará variable los meses de baja médica u otro tipo de ausencia superior a un mes.

12.3.3. Retribución

Esta se percibirá en función del EBITDA del ejercicio anual a partir de un mínimo de 500.000 euros, siempre y cuando el pago de la retribución variable no suponga que tal indicador sea menor a dicha cantidad.

El pago se deberá realizar antes del 31 de marzo del año siguiente siempre que el mismo no obligue a la empresa a desatender pagos a terceros en la fecha en que estos estuvieran previamente comprometidos. A partir de un retraso de 3 meses con respecto a la fecha anterior la retribución variable devengará intereses y se aplicará para su cálculo el interés legal del dinero.

Una vez evaluados los objetivos del trabajador, se calculará con estos el porcentaje de la retribución variable máxima que le corresponde percibir. A este valor se le aplicará un factor corrector C en función del indicador EBITDA del ejercicio, calculado como sigue: el EBITDA del ejercicio menos 500.000 euros se dividirá por la suma total de la retribución variable neta a percibir por toda la masa salarial en el supuesto de que no existiera limitación por EBITDA. Este coeficiente tendrá un valor mínimo de 0 y máximo de 1.

$$C = \frac{\text{EBITDA} - 500.000 \text{ euros}}{\text{Retribución variable neta total}}$$

13. Horas extraordinarias

13.1. Retribución de las horas extraordinarias

Las horas extras se retribuirán a razón de:

- 1,75 hora extraordinaria ordinaria (lunes a viernes días laborales).
- 2,50 hora extraordinaria de sábado.
- 2,50 hora extraordinaria en puente (añadiendo un día más de vacaciones).
- 3,00 hora extra de domingo o festivo.

En el caso de mano de obra directa se retribuirá dinerariamente o disfrutarán en tiempo libre a elegir por el trabajador. En el caso de mano de obra indirecta se retribuirán en tiempo libre.

Lo anterior no será de aplicación para los trabajadores que pertenezcan a categorías profesionales de responsabilidad (responsables de área, de departamento y de unidad) ni para aquellos en que así se hubiera establecido en su contrato laboral.

En el caso de acumulación de horas a retribuir por encima de 25 horas la retribución de las horas extra será dineraria.

13.2. Gestión de las horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extras las que se soliciten expresamente a la persona trabajadora por parte de su superior directo, siendo aplicables a toda la plantilla.

El responsable de la persona trabajadora o personas a quienes se les solicite la realización de horas extra tendrá que avisar a dicha persona o personas con una antelación mínima de 72 horas laborales respecto al momento de comienzo de la realización de horas extra. Este plazo podrá reducirse en situaciones excepcionales debidamente justificadas por escrito por el responsable de la persona o personas a las que se les solicite la realización de horas extra y su aprobación estará sujeta exclusivamente a la aceptación por parte de la persona o personas afectadas. La persona trabajadora podrá optar entre el disfrute en tiempo libre o el pago en retribución dineraria en el caso que corresponda.

La realización de las horas extras podrá comenzar a partir de las 6:00 horas, deberá haber concluido a las 20:00 horas y deberá excluir el periodo obligatorio de descanso a mitad de jornada reflejado en el calendario. En ningún caso el número de horas trabajadas al día será superior a 10 horas.

Las personas acogidas a jornada reducida por cualquier causa podrán optar a la realización de horas extras, siempre y cuando no estén en contrato con temporalidad.

Las categorías que sean inferiores a responsable de área y realicen salidas para trabajos que corresponderían a servicio técnico, cobrarán las retribuciones acordadas en el documento de gestión del servicio técnico (comúnmente conocidas como “zetas”) recogidas en el anexo “política de gastos de Zigor”.

En la nómina deberán especificarse las horas extraordinarias en número y tipo.

14. Plus de trabajo nocturno y turnicidad

- Plus de trabajo nocturno: el pago será de 2,5 euros por hora nocturna (de 22:00 a 6:00 horas).

- Plus de turnicidad: se mantiene en 12 euros por día.

15. Licencias y permisos

En adición a lo expuesto en el artículo 29 del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Álava:

15.1. Parejas de hecho

Todo lo relativo a permisos retribuidos y no retribuidos se extrapola a la figura legal de parejas de hecho, que podrán disfrutar de diecisiete días naturales al igual que el permiso por matrimonio. Debiendo presentar el certificado oficial de la comunidad autónoma correspondiente.

15.2. Fallecimientos sin consanguinidad

El fallecimiento de cónyuges de hermanos/as políticos/as (concuñado/a) tendrá de permiso retribuido dos días naturales ampliado a cinco en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

15.3. Fallecimientos con consanguinidad

El fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad (tíos, tías y sobrinos, sobrinas) tendrá de permiso retribuido un día natural.

15.4. Hospitalización de hijos/as por enfermedad grave o disminución físico-psíquica

Se amplía el permiso a 5 días cuando requiera desplazamiento fuera de la provincia.

15.5. Consultas médicas

Se amplía el derecho acompañamiento a consulta a personas dependientes física y/o psíquicamente de la persona trabajadora. Para ello la persona trabajadora deberá aportar la documentación que acredite la mencionada dependencia.

16. Bolsín de horas

Con respecto al bolsín se acuerda reducir de 100 horas a 80 horas debiendo preavisar a las personas trabajadoras afectados de su aplicación con las horas de preaviso marcadas en el convenio colectivo de siderometal de Álava a través de un escrito que recoja la justificación de los motivos del mismo.

La tasa recuperación acordada es:

- Lunes a viernes 1,2 horas por hora trabajada.
- Sábados 1,35 horas por hora trabajada. Con un máximo de 3 sábados al año con una jornada laboral de 7 horas.

Deberán transcurrir 1,5 meses para la aplicación de un nuevo bolsín. En caso de bolsín negativo se aplicará en días completos y seguidos y no se podrá aplicar si hay trabajadores de ETT.

17. Contratos de trabajo

Los modelos de contrato de trabajo aplicables a las personas que se integren en la empresa tendrán como referencia modelos oficiales establecidos. En cualquier caso, deberán ser informados de los mismos los representantes de las personas trabajadoras.

18. Formación profesional

En adición a lo expuesto en el artículo 58 del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Álava:

La empresa deberá velar por la formación de sus trabajadores y trabajadoras, para lo cual presentará anualmente a los representantes de las personas trabajadoras un plan de formación acorde a la definición de sus puestos de trabajo. No obstante, se definen dos líneas de formación:

1) Formación para la capacitación de la persona trabajadora: podrá solicitar a su responsable la actualización y/o reciclaje de conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto de trabajo. Asimismo, la persona responsable podrá solicitar la formación de las personas trabajadoras con el mismo fin. Estas formaciones se consideran de carácter obligatorio, se realizarán dentro del horario de trabajo y la empresa sufragará los gastos.

2) Formación para la promoción interna: La persona trabajadora podrá solicitar a su responsable la formación que se considere necesaria para la promoción profesional dentro de la empresa. Dicha formación deberá ser acorde a la descripción del puesto de trabajo al que se desee promocionar. Esta formación será de carácter voluntario. El 50 por ciento del tiempo estimado de duración de la formación podrá realizarse en jornada laboral y el 50 por ciento de gastos se sufragarán con los fondos de la fundación tripartita siempre que estos sean aplicables y hayan sido concedidos. En todo caso los fondos de la fundación tripartita serán prioritariamente destinados a la formación para la capacitación.

La denegación de la solicitud de formación de la persona trabajadora por parte de la empresa deberá ser justificada por escrito explicando claramente los motivos del rechazo.

19. Otras cuestiones

19.1. Fondo de garantía salarial

Se mantienen las condiciones existentes hasta la fecha, salvo acuerdo posterior por las partes implicadas.

El resumen de dicho fondo deberá ser remitido mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras y trimestralmente.

19.2. Contrato con la Clínica Universitaria de Navarra (ACUNSA)

La empresa se compromete a mantener el contrato con las mismas condiciones para las personas trabajadoras. No obstante, lo anterior la dirección de la empresa podrá proponer modificaciones o contratos alternativos que deberán ser aprobados por los representantes de las personas trabajadoras previamente a su aplicación.

19.3. Contrato relevo

Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos y comuniquen su voluntad a la dirección de la empresa accederán a las jubilaciones parciales con contratos de relevo en base a lo establecido en la legislación vigente, siempre que la dirección de la empresa consiga un candidato que cumpla con el perfil para ello cuando no existiera un trabajador que pudiera sustituir al solicitante.

Se extiende este derecho a las personas trabajadoras de mano de obra directa e indirecta.

19.4. Teletrabajo

El teletrabajo queda regulado según se establece en los puntos siguientes:

1) El teletrabajo y el trabajo a distancia es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo y el trabajo a distancia deben documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo». De estos acuerdos recibirá copia en un plazo de diez días la representación legal de las personas trabajadoras.

2) La definición del puesto de trabajo establecerá la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

3) La realización del teletrabajo y del trabajo a distancia podrán ser reversibles por voluntad de la dirección de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la dirección de la empresa o de la persona trabajadora, sin causa justificada, comunicándose por escrito a la otra parte con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial de manera inmediata.

4) Las personas que realicen teletrabajo o el trabajo a distancia deberán acudir al centro de trabajo siempre y cuando sus tareas así lo requieran.

5) Las personas que teletrabajen o trabajen a distancia recibirán la dotación por parte de la dirección de la empresa de los medios, equipos y herramientas siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional. Por acuerdo entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, se podrán facilitar directamente, o bien compensarlos por una cantidad económica.

6) La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa.

7) Los acuerdos en materia de trabajo a distancia deberán delimitar el tiempo y el lugar del trabajo a distancia.

8) El lugar de trabajo: dentro de la vivienda o del lugar de trabajo acordado por el trabajador y la dirección de la empresa debe convenirse y delimitarse de forma detallada la zona concreta habilitada para la prestación del trabajo.

9) Horario de trabajo: será el mismo que para el resto de las personas trabajadoras recogido en el punto 11.

10) La dirección de la empresa debe garantizar la seguridad y salud de la persona trabajadora. Deberá realizarse una evaluación del puesto de trabajo por el servicio de prevención, previa autorización para realizar la visita, o por la propia persona trabajadora a partir de la información por él recabada siguiendo las instrucciones del servicio de prevención. El trabajador deberá realizar una declaración responsable en la que acredite haber recibido los medios puestos a su disposición y el compromiso de cumplir las instrucciones de la dirección de la empresa.

20. Plan de igualdad

Tras la aprobación del plan de igualdad de Zigor y la creación de la comisión paritaria de igualdad, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la aplicación de las medidas identificadas en dicho plan.

Además, la dirección se compromete a que el plan de igualdad sea firmado por ambas partes, con el fin de validar la implicación de ambas partes en el proceso.

En Vitoria-Gasteiz, 24 de abril de 2023.