

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Grupos Diferenciales, 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 2022-2023-2024-2025-2026-2027 para la empresa Grupos Diferenciales, SA. Código convenio número 01002392011996.

ANTECEDENTES

El día 27 de abril 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 20 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 Grupos Diferenciales, SA, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 26 de junio de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo de Grupos Diferenciales, SA
Años 2022/2023/2024/2025/2026/2027**

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Quedan comprendidas dentro del ámbito personal del presente convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en Grupos Diferenciales, SA, excepto el personal que se considera de alta dirección, que se regirá por sus propias condiciones.

Artículo 2. Ámbito temporal

El ámbito temporal de vigencia del presente acuerdo es de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2027, excepto en aquellos aspectos recogidos en este convenio en los que se especifique expresamente otro ámbito temporal de aplicación y cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del 2027, pudiéndose iniciar negociaciones desde esa fecha para el convenio que lo sustituya y hasta no llegar a un acuerdo el convenio se entenderá prorrogado en todas sus cláusulas normativas.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de cualquier tipo que puedan establecerse por disposiciones legales durante la vigencia del presente convenio, serán absorbidas y compensadas por las establecidas en éste, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Por tanto, las condiciones de todo tipo pactadas en este convenio formarán un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual y en cada uno de los años de vigencia, pues en todo caso se entiende logrado en conjunto y cómputo global, por las mejoras alcanzadas mediante el presente acuerdo.

Artículo 5. Normas adicionales

En todo caso serán de aplicación preferente las normas mínimas más beneficiosas del Estatuto de los Trabajadores, así como las del convenio sectorial aplicable; y en lo no previsto en el presente convenio, se estará a la legislación vigente vinculante y de obligado cumplimiento.

Artículo 6. Salarios

Las actualizaciones económicas convenidas para repercutir en cada uno de los años de vigencia del convenio serán las siguientes:

Año 2022. La actualización de los salarios para este año será del 4 por ciento sobre los salarios de 2021.

Año 2023. La actualización de los salarios para este año será del 4 por ciento sobre los salarios de 2022.

Año 2024. La actualización de los salarios para este año será del IPC real del Estado del año 2023, sobre los salarios de 2023.

Año 2025. La actualización de los salarios para este año será el IPC real del Estado del año 2024, sobre los salarios del 2024 más un 0,5 por ciento adicional a dicho IPC.

Año 2026. La actualización de los salarios para este año será el IPC real del Estado del año 2025, sobre los salarios del 2025 más un 0,5 por ciento adicional a dicho IPC.

Año 2027. La actualización de los salarios para este año será el IPC real del Estado del año 2026, sobre los salarios del 2026 más un 0,5 por ciento adicional a dicho IPC.

Además, se establece la siguiente cláusula de garantía para cada año de vigencia del convenio: que, si el IPC del año anterior es inferior a 1, se aplicará un incremento del 1 por ciento (1 por ciento) más el porcentaje adicional pactado el año que proceda (años 2025, 2026, 2027).

Las referidas actualizaciones se repercutirán sobre todos los conceptos de la estructura salarial. En el mes de enero de cada año se reunirán las partes firmantes para aprobar las tablas salariales de cada año, una vez hayan sido regularizadas. Los IPC por aplicar en los años 2024, 2025, 2026 y 2027 serán los IPC del Estado emitidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Todas las cantidades económicas recogidas en este convenio y anexos, se entienden cantidades brutas que deberán estar sujetas a las retenciones y cotizaciones fiscales, de Seguridad Social u otras vigentes en cada momento.

Asimismo, en reconocimiento a la aportación realizada por la plantilla en la marcha de la empresa, se abonarán:

- La cantidad de 1.000,00 euros brutos, como cantidad alzada, no consolidable y por única vez, de forma lineal a toda la plantilla en la nómina del mes de la firma del convenio (marzo de 2023); cantidad que será percibida, única y exclusivamente, por el personal que esté en plantilla (alta en empresa) en la fecha de la firma del convenio, esto es, a 31 de marzo de 2023 (sin efectos retroactivos).

- La cantidad de 500,00 euros brutos, como cantidad alzada, no consolidable y por única vez, de forma lineal a toda la plantilla en la nómina del mes de enero de 2024; cantidad que será percibida, única y exclusivamente, por el personal que esté en plantilla (alta en empresa) a 30 de enero de 2024 (sin efectos retroactivos).

Ahora bien, aquellos trabajadores y trabajadoras que se jubilen según el artículo 15 en el periodo comprendido entre la firma del convenio y el 31 de diciembre del 2023 percibirán en el finiquito correspondiente a su jubilación, la cantidad alzada de 500,00 euros brutos cuyo abono correspondería según convenio, a la nómina de enero de 2024.

Artículo 7. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se abonarán durante los años de vigencia de este convenio, en cuanto a los conceptos a retribuir según establece el anexo VIII.

Las pagas serán abonadas el 19 de julio y el 21 de diciembre. En el supuesto de que las referidas fechas sean festivas, se abonarán el primer día hábil posterior.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir total o parcialmente cada una de estas pagas, estará en función del tiempo de permanencia en la empresa, dentro del año en el que son devengadas y se ha ganado el derecho a ellas.

Los periodos de incapacidad temporal, tanto sean por enfermedad común como por accidente de trabajo, devengarán el mismo derecho para la percepción de las pagas extraordinarias de julio y Navidad, como si de tiempo realmente trabajado se tratase.

Artículo 8. Plus de asistencia

El plus de asistencia es un complemento salarial que se devengará en función de la asistencia al trabajo, es decir, se abonará al personal que tenga un absentismo de cero horas durante el mes de referencia, no computándose las siguientes circunstancias:

- a) Accidente laboral e incapacidad temporal por maternidad.
- b) Horas sindicales.
- c) Asambleas.
- d) Permisos retribuidos por ley.
- e) Incapacidad temporal por enfermedad, si la media del mes no supera el 2,15 por ciento de absentismo por el mismo concepto.

Para la obtención del índice de absentismo de incapacidad temporal por enfermedad, no se computarán las bajas de larga duración, a partir del undécimo mes.

Este complemento salarial se devengará en las 12 mensualidades, excluyendo las pagas extraordinarias de julio y Navidad. Las cantidades establecidas como plus de asistencia vienen recogidas para cada categoría en el anexo II de este convenio.

En el supuesto de que las ausencias fuesen parciales, o sea, durante parte del mes o durante parte de las horas del mes, este concepto salarial se retribuirá proporcionalmente en función de las horas trabajadas, respecto a las horas mes especificadas en calendario; en ausencia de calendario, se tendrán en cuenta las horas trabajadas durante ese mes en su régimen de trabajo.

Artículo 9. Antigüedad

El concepto antigüedad se regulará por lo convencionalmente pactado en este convenio, tanto en cuanto a la forma, cuantía y las limitaciones que se establezcan relativas al mismo.

A este respecto, las personas trabajadoras de Grupos Diferenciales no tienen dentro de su estructura salarial un complemento de antigüedad.

Artículo 10. Jornada anual

La jornada anual durante la vigencia de este convenio será de:

— Año 2022:

Personal de jornada normal 1.734 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1.730 horas presencia.

— Año 2023:

Personal de jornada normal 1.731 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1.730 horas presencia.

— Año 2024:

Personal de jornada normal 1.727 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1.727 horas presencia.

— Año 2025:

Personal de jornada normal 1.727 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1.727 horas presencia.

— Año 2026:

Personal de jornada normal 1.727 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1.724 horas presencia.

— Año 2027:

Personal de jornada normal 1.726 horas presencia.

Personal de jornada turnos 1.722 horas presencia.

Los días a trabajar, horarios, vacaciones y en general la distribución total de horas, se recogerán en los respectivos calendarios que para cada uno de los 6 años se preparen. Calendarios que afectarán a todo el personal de la empresa y a cada uno en concreto, aquél por el que regule el turno o régimen de trabajo en el que esté encuadrado.

A los trabajadores y trabajadoras de 2, 3 y 4 turnos se les reconocerá un descanso de 20 minutos, teniendo estos la consideración de trabajo efectivo. Este descanso de 20 minutos reconocido por la empresa, será rigurosamente respetado y nadie podrá hacer uso de mayor tiempo, tomándose adelantos o retrasos que vayan en detrimento de las horas efectivas de trabajo.

Igualmente han de ser respetados los toques de sirena, tanto al comienzo como al final del trabajo, de forma que la jornada convencionalmente pactada, sea aprovechada como tiempo efectivo.

Para los trabajadores y trabajadoras de 4 turnos se confeccionarán calendarios individuales para cada uno de ellos, elaborado por el encargado/a y con la colaboración de los interesados/as, ajustados a las horas anuales establecidas para cada uno de los años y a los días que deban trabajar los hornos, de acuerdo con las exigencias organizativas y productivas.

Con respecto a los puentes, se harán en cada uno de los años afectados por este convenio, aquellos que de conformidad con los calendarios laborales se establezcan.

No se harán cuentas individuales de horas por efecto de recuperaciones y disfrute de puentes, jornada intensiva, variaciones de horarios, incorporaciones o ceses en la empresa, aplicándose la ley de la compensación. Cuando por iniciativa de la empresa se cambie de puesto, de turno o sección a un trabajador/a, no se tendrá en cuenta la compensación, adaptándose su calendario individual con la finalidad de que el cómputo de horas anuales sean las reflejadas en convenio.

Artículo 11. Mejoras de productividad

El personal afecto a este convenio se hace partícipe, junto a la dirección de la empresa, de la necesidad de ir avanzando hacia mejoras de productividad que aporten una mayor competitividad a la empresa.

Ambas partes acuerdan colaborar en el estudio e implantación de cuantas medidas sean conducentes a la consecución del objetivo anteriormente descrito.

En consecuencia, se continuará con los planes de formación y polivalencia. Asimismo, se dará continuidad a la reordenación de flujos, células de trabajo y sistemas de interferencias.

El comité de empresa tendrá cumplida información de la evolución y puesta en marcha de todas las medidas de mejora de productividad.

Artículo 12. Bolsín de horas excedentarias

El exceso de horas que el personal de 4 turnos pueda ir acumulando, por razón de su sistema de trabajo, con respecto al horario establecido y cómputo anual, se irá disfrutando a lo largo del año, fijándose el momento de su disfrute y demás circunstancias, de común acuerdo entre ambas partes, y en defecto de lo anterior, las partes podrán disponer de 50 por ciento cada una.

Artículo 13. Movilidad de los puestos de trabajo

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando por razones técnicas, organizativas y productivas, no puedan asignarse trabajos o funciones propias de su grupo profesional, podrá la Dirección asignarle funciones de inferior o superior categoría.

La dirección informará al comité de empresa, de los motivos que le asisten para la asignación de funciones.

Todo lo anteriormente expuesto, no irá en detrimento de los derechos económicos que asisten al trabajador/a, y se estará a lo establecido en la legislación vigente.

En el supuesto de que en algún caso la movilidad funcional sea entendida por la parte afectada, que pudiera vulnerar su dignidad personal o su promoción profesional, podrá ser solicitada la celebración de la comisión paritaria para analizar la situación creada, sin perjuicio que la cuestión pueda ser trasladada a la jurisdicción competente.

Artículo 14. Plan de formación

La dirección y la parte social, conscientes de la necesidad de desarrollar la potencialidad de los Recursos Humanos, como uno de los factores estratégicos para la consecución de una organización competitiva, se compromete formalmente a establecer e impulsar un plan de formación, para cada año de vigencia del convenio.

Artículo 15. Jubilación

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optasen por jubilarse anticipadamente, después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa, se les reconoce con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados, las siguientes escalas de indemnizaciones:

11 mensualidades a los 63 años.

8 mensualidades a los 64 años.

5 mensualidades a los 65 años.

3 mensualidades a los 66 años.

1 mensualidades a los 67 años.

Si por disposiciones oficiales legales fuesen modificadas las edades para optar a la jubilación, así como si los porcentajes reductores determinantes de las pensiones en jubilaciones anticipadas cambiasen, las indemnizaciones contempladas en este convenio, las partes pactarán la adecuación con el fin de que tengan idéntico efecto compensatorio.

La cuantía de las mensualidades que la empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras que opten por la jubilación anticipada, será igual a la media de salarios brutos percibidos por el trabajador/a interesado, durante los tres meses anteriores al de producirse dicha jubilación, exceptuando pagas extras (julio y Navidad), horas extras si las hubiere y el plus de asistencia.

Artículo 16. Jornada continuada e intensiva

Para el personal de la empresa que a la entrada en vigor de este convenio trabaja en régimen de jornada normal (partida) todo el año, y siempre que sea viable en términos organizativos, la empresa podrá ofrecer la posibilidad de trabajar de manera continua en el horario de 8:00 a 16:30 horas, con una parada de media hora para comer que no será computable como tiempo efectivo de trabajo. Para ello, será necesario que el departamento al que pertenezca el trabajador o trabajadora (almacén, comercial, oficina técnica, producción, calidad o cualquier otro) garantice la cobertura por las mañanas desde las 7:30 horas y por las tardes hasta las 17:40 horas, mediante rotaciones de turnos/horarios, establecimiento de retenes u otras medidas organizativas que garanticen dicha cobertura.

Si excepcionalmente concurrieran razones organizativas, económicas, técnicas y/o de producción, por las que este horario resulte insuficiente o inadecuado para la cobertura de las necesidades de la empresa, esta concesión individual de jornada continua podrá ser suspendida temporalmente en tanto dichas circunstancias permanecen y recuperada posteriormente superadas las razones organizativas, económicas, técnicas y/o de producción que han llevado a la suspensión.

Del mismo modo, a aquellos trabajadores y trabajadoras de mayor antigüedad que puntualmente y a fecha de la firma del presente convenio han trasladado a la dirección que desean seguir adscritos al régimen de jornada intensiva del artículo 16 del convenio 2016-2021, se les respetará dicha adhesión horaria como condición individual más beneficiosa.

Lo establecido en este artículo, será válido para los años de vigencia de este convenio.

Artículo 17. Inventarios

Para las labores de inventario que deban realizarse en cada uno de los 6 años de vigencia de este convenio y para aquellas que no puedan terminarse en los días en los que según calendarios deba de trabajar toda o parte de la plantilla, la dirección, con la antelación suficiente, determinará las personas que deban venir en días no contemplados en los calendarios, previo acuerdo con los afectados y a los que se le reconocerán otras fechas de disfrute de los días y horas correspondientes.

Esta necesidad se estima que será cada año menor con motivo de la progresiva digitalización del proceso y que quedará circunscrita fundamentalmente a determinadas secciones y servicios.

Artículo 18. Delegado/a sindical

Podrán constituirse, en el seno de la empresa, secciones sindicales correspondientes a los Sindicatos que disfruten como mínimo, de un número de afiliados/as superior del 8 por ciento de la plantilla activa de la empresa, pudiendo nombrar un delegado/a sindical.

El delegado/a sindical dispondrá para el ejercicio de sus funciones de 15 horas mensuales como máximo. Los delegados/as podrán acumular las horas de distintos miembros entre sí y además podrán acumular con los miembros del comité de su propio sindicato y viceversa, en uno o varios componentes, cuando existan razones que lo justifiquen, avisando de forma previa, sin rebasar el máximo total y dentro del mes de referencia. No podrán acumularse el crédito de horas sindicales de delegados/as sindicales que por cualquier causa estén ausentes de la empresa (permisos retribuidos, incapacidad temporal, incapacidad permanente, etc.) en el mes de referencia.

Serán funciones del delegado/a sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en Ley Orgánica de Libertad Sindical:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados/as al mismo.

- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical y laboral en los locales de la empresa, a través del tablón de anuncios responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

- Recaudar las cotizaciones de sus afiliados; no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados/as del sindicato.

- Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla y regulación de empleo.

- Asistir a las reuniones del comité de empresa, tanto en las reuniones que solicite este en solitario, como cuando se reúna con la dirección de empresa.

- Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados/as a su sindicato cuando las mismas revistan carácter de grave o muy grave.

- En periodo de negociación del convenio y siempre que formen parte de la comisión negociadora del mismo, no se imputarán a su crédito horario las horas que inviertan en reuniones con dirección y en tanto en cuanto estén reunidos con dirección.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción, ni el trabajo de ninguno de los productores.

El delegado/a sindical tendrá además las siguientes garantías:

- Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de la plantilla por expediente de regulación de empleo.
- No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, ni durante el periodo en funciones, ni dentro del año siguiente al de expiración de su mandato.

Asimismo, las secciones sindicales que cuenten como mínimo con un número de afiliados/as de 8 por ciento de la plantilla, y que pertenezcan a las centrales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de afiliados/as hasta 4 horas anuales, para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. El importe del precio de hora a abonar, como precio para todas las categorías, será el de 20,98 euros/hora para el año 2023. Este precio/hora se revalorizará cada año del convenio con las actualizaciones pactadas para cada año. El abono de estas cantidades se realizará el día 15 de diciembre de cada año y en el supuesto de que este sea festivo, el primer día laborable posterior.

A estas reuniones deberán asistir los trabajadores y trabajadoras afiliados/as de la sección sindical convocante, cuyo delegado/a deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de hora y fecha de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán de remitir a la dirección de la empresa relación nominal de los afiliados/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución.

Artículo 19. Servicios y mejoras sociales

1. Plus extrasalarial.

Grupos Diferenciales, SA abonará la cantidad de 122,50 euros brutos anuales para el año 2023, como plus extrasalarial, en la mensualidad de diciembre. Se abonará proporcionalmente al periodo de permanencia anual.

La cantidad referida será actualizada cada año de vigencia del convenio. Responde a conceptos indemnizatorios siguientes: quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, gastos de locomoción, lavado de ropa y cualquier otro de naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos, bastando en la práctica con la concurrencia de alguno de los conceptos indemnizatorios para que haya lugar al devengo del plus.

2. Colonias infantiles.

Grupos Diferenciales, SA aportará una cantidad alzada con el fin de financiar colonias infantiles para hijos/as de los trabajadores y trabajadoras en edades comprendidas entre los 6 y 14 años, ambos incluidos, teniendo como fecha de referencia en ambos casos –para la generación del derecho como cese del mismo– el día 1 de julio. Para determinar dicha cantidad se tendrá en cuenta tanto la elevación igual a los salarios, como el número de trabajadores y trabajadoras en la empresa a 1 de enero de cada año.

Del cálculo efectuado se deduce que para el año 2023 corresponde la cantidad de 862,04 euros, en base a trabajadores y trabajadoras en Grupos Diferenciales, SA a 1 de enero. En los años sucesivos se efectuarán las actualizaciones necesarias.

La dirección no asume responsabilidad alguna en la gestión y distribución de los referidos fondos, limitándose a hacer entrega al comité de la cantidad actualizada.

3. Seguro de vida.

Grupos Diferenciales, SA suscribirá una póliza para los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio con las siguientes coberturas:

- Si fallece el asegurado o asegurada antes de los 65 años, pago de un capital de 29.443,92 euros.
- En caso de invalidez permanente y absoluta antes de los 65 años, pago de un capital de 29.443,92 euros.
- Si fallece o queda permanente y absolutamente inválido o inválida por accidente, pago de un capital de 58.887,89 euros.
- Si fallece o queda permanente y absolutamente inválido o inválida por accidente de circulación, pago de un capital de 88.331,78 euros.

Los capitales asegurados y arriba referidos corresponden a los del año 2023 y se actualizarán con las respectivas subidas pactadas para cada año de vigencia del convenio, aplicándose esta actualización a partir del año 2024, habida cuenta de la fecha de la firma del convenio (marzo 2023) e incluyendo en la actualización las elevaciones correspondientes al año 2023.

El pago de cualquier prestación asegurada originará la anulación automática de las restantes. Por ejemplo, en caso de haberse recibido una indemnización como consecuencia de una invalidez y con posterioridad se produjese el fallecimiento, únicamente se indemnizará por la primera causa.

En la calificación de los diferentes riesgos previstos, se estará a la declaración de los organismos laborales y de Seguridad Social competentes o en su caso, del organismo oficial competente en la materia. El pago de las indemnizaciones será efectuado cuando sea firme la resolución de los citados organismos, y por cuenta y cargo de la entidad aseguradora. Si las primas tuvieran una modificación sustancial, se acordará una modificación convencionalmente.

La dirección se compromete a trasladar al comité, anualmente, el contrato conjunto suscrito con la aseguradora de referencia.

4. Lavado de prendas de trabajo.

Correrá por cuenta de Grupos Diferenciales, SA el lavado de las prendas de trabajo de todos los trabajadores.

5. Calzado para hijos/as de trabajadores/as.

Grupos Diferenciales, SA entregará 2 vales al año para adquirir un par de zapatos por cada vale e hijo/a que los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio que tengan hijos/as mayores de 6 meses y menores 17 años.

Los vales de compra serán para efectuar la adquisición en el comercio de esta ciudad designado por la empresa. No obstante lo anterior, si en este establecimiento no hay números de zapatos para determinados beneficiarios, Grupos Diferenciales, SA facilitará vales para adquirirlos en otros establecimientos de idéntico nivel y calidad que el anterior, previa justificación escrita de que en el establecimiento referido no hay existencia de números para los beneficiarios.

Para determinar el derecho en los casos de límites de edades mínimas o máximas, serán tenidas en cuenta las siguientes puntualizaciones:

- No se entregarán vales para aquellos hijos/as que en fecha señalada para su entrega no hayan cumplido 6 meses de edad.
- No se entregarán vales para aquellos hijos/as que en fecha señalada para su entrega tengan cumplidos los 17 años.

Las fechas señaladas para entregar estos vales serán el día 1 de abril para un par y el 5 de septiembre para el otro par.

6. Aguinaldo de Navidad.

Se hará entrega a cada trabajador y trabajadora de un obsequio de Navidad por un importe de 120,96 euros con IVA (año 2023), así como una participación de la Lotería Nacional de Navidad por un importe de 6,80 euros (año 2023), actualizándose ambos importes en sucesivos años de vigencia del convenio, en los porcentajes establecidos para cada año.

7. Transporte.

El plus transporte tiene carácter extrasalarial (no retributivo) e indemnizatorio, al objeto de compensar el traslado a la empresa, y así pues, con presencia física. Esta cantidad será abonada en todas las mensualidades excepto en el mes de vacaciones y en las pagas extras.

La cantidad a abonar a cada trabajador/a para el año 2023 será la resultante de dividir 52.776,76 euros entre los trabajadores y trabajadoras en plantilla a 31 de diciembre del año anterior. Esa cantidad alzada será abonada como plus transporte en 11 mensualidades, excluyendo el mes de vacaciones y pagas extras. La cantidad de 52.776,76 euros para el 2.023, se irá actualizando en sucesivos años de vigencia del convenio, en los porcentajes establecidos para cada año.

8. Euskera.

Todo trabajador y trabajadora que deseando iniciarse o profundizar en el conocimiento del euskera, se matricule y asista a las clases que se impartan en un centro reconocido al efecto, y previa acreditación documental, se le abonará el importe de la matrícula con un tope máximo de 217,58 euros anuales para el año 2023, actualizándose durante los demás años de vigencia del convenio con los valores establecidos para cada año.

Al terminar el curso deberá acreditar, el trabajador/a, mediante certificación de la dirección del centro la asistencia y acta de evaluación. Que en el caso que no fuere satisfactoria, dará origen a la denegación de este derecho para futuros años.

9. Entidad de previsión social voluntaria (EPSV).

Grupos Diferenciales, SA mantendrá las aportaciones por trabajador/a y mes para nutrir fondos a la entidad y según los términos recogidos en sus estatutos, incrementándose cada año de vigencia del presente convenio, en los porcentajes pactados en este convenio para las revisiones salariales y siempre que las cuotas de las personas trabajadoras se eleven y alcancen idéntica cuantía.

10. Reconocimientos médicos.

Se conviene que los trabajadores y trabajadoras de la empresa pasarán anualmente una revisión médica por los servicios contratados por la empresa, exceptuando las personas que por razón de su puesto requieran más de una al año. Cuando los reconocimientos se realicen fuera del horario laboral será abonado al trabajador/a 2 horas.

Artículo 20. Asambleas de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas anuales retribuidas como de trabajo, para la celebración de asambleas en el centro de trabajo. Es decir, podrán ser convocadas 6 horas anuales efectivas de parada, con motivo de celebración de asambleas, independientemente de la mayor o menor asistencia de trabajadores y trabajadoras. No acumulándose las horas de los trabajadores y trabajadoras que no asistan y no haciendo un cómputo anual de horas. Aquellos trabajadores y trabajadoras que asistan a la asamblea, trabajando el mismo día en diferentes turnos a la celebración de la misma, podrán disfrutar del tiempo de asistencia a la asamblea dentro del mismo día. El personal de tratamientos térmicos que esté en jornada laboral coincidente con la asamblea y no puedan asistir a la misma por necesidades de servicio, esas horas de no asistencia se quedaran para disfrute de los propios trabajadores y trabajadoras afectados.

Durante el año de negociación de convenio y en el caso de que se prolongue en más un año hasta la firma, el tratamiento de las horas de asamblea será de forma idéntica a la establecida en el convenio 1999/2003. Es decir, con las 6 horas se creará un bolsín anual de horas para asambleas, computándose, a estos efectos los trabajadores y trabajadoras vinculados a la empresa al 1 de enero de cada año, exceptuándose el personal adscrito a dirección.

Este bolsín de horas, que surge de la acumulación de las 6 horas de cada trabajador/a, deberá ser utilizado dentro de cada año natural. En el caso de que no sean disfrutadas dentro del año natural, no podrán ni ser compensadas económicamente, ni transferidas al año siguiente.

La celebración de las asambleas, que tendrán el carácter de abiertas a todo el personal de la empresa que desee asistir, con el tiempo de duración previsto, orden del día y motivos de celebración, se deberá de comunicar, a la dirección, por parte del comité de empresa o solicitantes, con una antelación mínima de 24 horas de su celebración, salvo que por motivos de urgencia apreciados conjuntamente por el comité y dirección, se soslaye dicho requisito.

Artículo 21. Licencia de matrimonio

Se establecen 15 días laborales como permiso retribuido en los supuestos en los que los trabajadores y trabajadoras contraigan matrimonio eclesiástico o civil e incluso aquellas parejas estables de hecho, siempre que figuren inscritas como tales en algún registro público. Este permiso no es compatible con vacaciones o cualquier otro permiso retribuido.

Artículo 22. Cambios de puesto para incapacitados

La empresa manifiesta con relación a este punto, que los trabajadores y trabajadoras que justifiquen mediante certificación médica autorizada, que no puedan trabajar en su puesto habitual, la empresa tratará de buscar un puesto más adecuado, de mutuo acuerdo, dentro de las posibilidades y con la intervención del servicio médico de la mutua.

Artículo 23. Vacaciones

Todos los empleados/as al servicio de la empresa, disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones oficiales retribuidas, en las fechas que previamente sean establecidas en el calendario laboral anual.

Para tener derecho a disfrutar los 31 días naturales de vacaciones, es necesario contar con una antigüedad mínima en la empresa de un año, desde el disfrute de las anteriores. Si no se diese esa circunstancia, únicamente corresponderá disfrutar la parte proporcional. Para el cómputo del devengo se tendrá en cuenta el periodo del 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente.

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural correspondiente, sin que puedan desplazarse al año siguiente, salvo por circunstancias especiales previamente reconocidas y convenidas.

En cuanto a la modalización y disfrute de las vacaciones será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 24. Licencias retribuidas

El trabajador/a avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indica:

A) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisa reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Están incluidos dentro del parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad los siguientes familiares: cónyuge, hijos/as, nietos/as, padres-madres, abuelos/as y hermanos/as del trabajador/a y su cónyuge; así como padres-madres, abuelos/as y hermanas/os del cónyuge e hijas/os políticos.

A los efectos de este artículo se entenderán como enfermedades graves, todas las intervenciones quirúrgicas en las cuales se aplique anestesia general o necesiten hospitalización; así como aquellas calificadas por el facultativo como graves bien en la certificación oficial, o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes.

B) Un día por traslado del domicilio habitual.

C) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

D) Exámenes. Los trabajadores y trabajadoras que acrediten estar matriculados en un centro oficial de enseñanza tendrán derecho a una única licencia de un día por asignatura y curso, correspondiente a la fecha del examen.

En todo caso se requerirán las siguientes condiciones:

- Los estudios serán estudios oficiales.
- Lo cursarán en el centro oficial más próximo.
- Se le requerirá el 50 por ciento de aprovechamiento en el curso anterior, es decir, el haber superado satisfactoriamente la mitad de las asignaturas
- Se justificará documentalmente la asistencia al examen.

E) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de servicios de medicina general y especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo y previa justificación del documento cumplimentado, que expide el Dpto. de RRHH, debiendo de reincorporarse a su puesto de trabajo una vez terminada la consulta.

F) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G) Para el cuidado del hijo/a lactante menor de nueve meses. Consistirá en una hora de ausencia del trabajo, divisible en dos fracciones de media hora, para el cuidado del/la lactante hasta que este/a cumpla 9 meses. Esta ausencia podrá sustituirse por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, hasta que el/la lactante cumpla los 9 meses.

Podrá ser disfrutado por la madre y el padre, en caso de que ambos trabajen. Si ambos fueran personas trabajadoras de esta empresa y desearan ejercer este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que comunicará por escrito.

Artículo 25. Crédito de horas de representación

Los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito mensual establecido en la legislación vigente.

Asimismo, los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas de distintos miembros, en uno o varios componentes, cuando existan razones que lo justifiquen y avisando de forma previa, sin rebasar el máximo total y dentro del mes de referencia. No podrán acumularse el crédito de horas sindicales de miembros de comité de empresa que por cualquier causa estén ausentes de la empresa (permisos retribuidos, IT, IP, etc.) en el mes de referencia.

Artículo 26. Reuniones dirección / comité

La dirección y el comité de empresa mantendrán reuniones periódicas, de acuerdo a un calendario a establecer entre ambas partes. El tiempo que se inviertan en reuniones de este carácter, se imputará un 50 por ciento al crédito de horas sindicales de cada miembro asistente y un 50 por ciento será a cargo de la empresa. Tendrá la consideración de tiempo de reunión a estos efectos, el tiempo en que estén reunidas ambas partes conjuntamente y dentro de su jornada laboral de trabajo.

El presidente del comité y la dirección verán la necesidad de realizar o no la reunión establecida; en caso de que sea necesaria, establecerán conjuntamente orden del día, fecha y hora.

Aquellas reuniones que no tengan el carácter de las anteriores, es decir, que por su carácter urgente y especial puedan ser convocadas por ambas partes, tendrán el mismo tratamiento que las anteriores en cuanto a la forma de imputar el tiempo invertido en las mismas, siempre y cuando el comité de empresa actúe en calidad de órgano colegiado, tanto en cuanto a la convocatoria escrita, como en cuanto a la asistencia a la reunión. Debiendo de presentar el presidente del comité convocatoria con el orden del día; valorando, de mutuo acuerdo Dirección-comité, el carácter de urgencia o especial.

Quedan excluidas de este tratamiento, en cuanto a la imputación de las horas invertidas en reuniones dirección - comité de empresa, cuando actúan como miembros de comité o delegados sindicales a título individual o en representación de una o varias secciones sindicales.

Los delegados/as sindicales, podrán asistir a ambos tipos de reuniones, con derecho a voz y sin voto, aplicándoseles el mismo tratamiento que el comité de empresa en cuanto a la imputación del tiempo invertido en estos dos tipos de reuniones.

En periodos de negociación del convenio colectivo, y siempre que formen parte de la comisión negociadora del mismo, las reuniones referentes al mismo serán a cargo de la empresa, teniendo la consideración de tiempo de reunión a estos efectos el tiempo que estén reunidas ambas partes conjuntamente y dentro de su jornada laboral.

Artículo 27. Finiquito

En caso de rescisión de contrato, el trabajador/a podrá solicitar copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese, para las aclaraciones que considere pertinentes.

Asimismo, podrá solicitar estar asistido por un miembro del comité de empresa en el momento de la firma del finiquito.

Artículo 28. Plan de inversiones

Grupos Diferenciales, SA llevará a efecto un plan de inversiones con el objeto de hacer competitiva la empresa. El comité de empresa y la organización tendrán cumplida información de las líneas maestras del Plan de Inversiones.

El desarrollo de las referidas inversiones deberá de llevarse a efecto en las instalaciones que Grupos Diferenciales, SA tiene en la ubicación sita en Portal de Bergara 32.

Artículo 29. Empleo

En el Departamento de Recursos Humanos se dispondrá de un archivo de Curriculum Vitae de los hijos/as de los trabajadores y trabajadoras, con el objeto de que puedan participar en los procesos de selección que se efectúen en Grupos Diferenciales, SA.

Artículo 30. Promoción profesional nuevas incorporaciones

La empresa dedicará a los nuevos trabajadores de Grupos Diferenciales, un tiempo necesario de adaptación y formación en los puestos de trabajo a desempeñar hasta lograr el nivel de madurez, desempeño y rendimiento óptimos requeridos por su proceso productivo; es por ello que se establecen las etapas transitorias del presente artículo, subordinadas a la progresión del operario en los distintos niveles de dificultad y a la valoración del/los puesto/s a ocupar y mediante las cuales el nuevo trabajador contratado seguirá un itinerario formativo desde su alta en la empresa en virtud del cual aprenderá y acumulará en cada etapa de su capacitación el conocimiento, el grado de desempeño y el rendimiento productivo óptimos requeridos.

Para ello, las partes acuerdan las siguientes etapas y plazos en el itinerario formativo de los nuevos operarios en función del estadio de capacitación, autonomía y autocontrol adquiridos en cada etapa:

- 1ª. Comodín de planta D: capacitación de 2 años y SBA de 24.618,43 euros.
- 2ª. Comodín de planta C: capacitación de 2 años y SBA de 27.017,69 euros.
- 3ª. Comodín de planta B: capacitación de 1 año y SBA de 29.414,02 euros.
- 4ª. Comodín de planta: a partir del 6º año; SBA de 32.585,23 euros.

A los solos efectos de la adquisición de la capacitación necesaria para la progresión por las diferentes etapas serán computables los periodos trabajados por ETT.

Artículo 31. Comisión paritaria

Como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se constituye una comisión paritaria del convenio, compuesta por 4 representantes de la comisión negociadora de la parte social y 4 representantes de la parte económica, a designar por las respectivas partes.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten, respecto a la interpretación y aplicación del mismo.

Los acuerdos de la comisión paritaria se tomarán por mayoría simple, y si no se consigue esta, la cuestión podrá ser trasladada a la autoridad laboral u órganos jurisdiccionales competentes, de acuerdo con la legislación vigente.

Anexo I

Tabla de valores de sueldo base (diario y mensual) y puntualidad por categorías para el año 2023

— Salarios base.

CATEGORÍA	IMPORTE DIARIO (EUROS BRUTOS)
Oficial 1ª	61,80
Oficial 2ª	61,16
Oficial 3ª	59,73
Comodín de planta	59,73
Comodín de planta B	53,83
Comodín de planta C	50,24
Comodín de planta D	46,55
Especialista	58,64
Peón/peona	57,67

CATEGORÍA	IMPORTE MENSUAL (EUROS BRUTOS)
Jefe exportación	2.281,98
Encargado-1	2.032,68
Encargado-2	2.131,62
Jefe compras 2ª	2.193,41
Tecn.1ª/Delin. 1ª	1.878,28
Tecnico 2ª	1.859,14
Ofc adm.1ª/Prog. I	1.879,29
Ofc.adm.2ª/Prog. II	1.857,52
Aux.admtv./Aux.tec	1.650,54

— Plus de puntualidad (mensual): 34,76 euros brutos.

Nota: estos niveles sufrirán las actualizaciones pactadas para los años de vigencia del convenio.

Anexo II

Cantidades establecidas como plus de asistencia por categorías profesionales para el año 2023

CATEGORÍA	IMPORTE MENSUAL
Oficial 1ª	298,55
Oficial 2ª	290,97
Oficial 3ª	285,27
Comodín de planta	285,27
Comodín de planta B	230,46
Comodín de planta C	158,21
Comodín de planta D	89,25
Especialista	279,73
Peón/peona	264,72
Jefe exportación	404,72
Encargado-1	328,47
Encargado-2	348,01
Jefe compras 2ª	348,01
Tecn. 1ª/Delin. 1ª	298,55
Técnico 2ª	290,97
Ofic.adm1ª/Prog. I	287,86
Ofic.adm2ª/Prog. II	283,48
Aux.admtv/Aux.tecn.	252,34

Nota: estos importes sufrirán las actualizaciones pactadas para los años de vigencia del convenio.

Anexo III

Tabla de valores de complementos año 2023

Complemento de:

Jornadas de hornos, trabajadas en domingos y días festivos	156,22
Jornadas de hornos, trabajadas en sábados	78,14
Nocturnidad. Jornadas trabajadas de las 22:00 a las 6:00 horas Todas las categorías profesionales afectadas	16,89
Jornadas sin compañía. (Complemento mensual a los señores del horno de recocado por los días que están solos de las 22:00 a las 6:00 horas)	26,67

Nota: estos importes sufrirán las actualizaciones pactadas para cada año de vigencia del convenio.

Para el personal que trabaje en régimen de 4 turnos, tendrá la consideración de puente a efecto de ser concedido el complemento de festivo, exclusivamente cuando el puente coincida en sábado, es decir, cuando el viernes sea fiesta oficial. En estos casos se abonará el sábado- puente el mismo complemento que el estipulado para un festivo.

Anexo IV**Valor horas extraordinarias año 2023**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PRECIO HORAS EXT. NORMALES	PRECIO HORAS EXT. FESTIVAS
Peón	15,91	23,9
Mozo espec. almacén	17,05	25,6
Especialista	17,50	26,15
Oficiales 3ª	18,06	27,11
Comodín de planta	18,06	27,11
Comodín de planta "B"	18,06	27,11
Comodín de planta "C"	18,06	27,11
Comodín de planta "D"	18,06	27,11
Oficiales 2ª	18,66	27,97
Oficiales 1ª	19,48	29,36
Técnicos 1ª	19,48	32,27
Técnicos 2ª	18,66	27,97
Aux.admt./Aux.tecn.	16,73	25,09
Ofic.adm.2ª/Program. II	17,87	26,89
Ofic. Adm.1ª/Program. I	18,34	27,59
Tecn. Comercial/Tecn. Compras	17,72	20,84
Encargado-1	22,61	33,91
Encarg. 2/JF.compr.2ª	24,66	36,95
Jefe de exportación	30,62	46,02

Nota: estos importes sufrirán las actualizaciones pactadas para los años de vigencia del convenio.

Anexo V**Tabla de valores para retribuir horas trabajadas durante el periodo de vacaciones año 2023**

Por cada hora que se trabaje en día laborable, dentro del período oficial de vacaciones	5,11
Por cada hora trabajada en sábados, domingos y festivos, dentro de período oficial de vacaciones	14,03

Nota: estos importes sufrirán las actualizaciones pactadas para los años de vigencia del convenio.

Los importes establecidos para cada uno de los años y sus variantes, se abonarán a todos aquellos trabajadores de la empresa, que por exigencias de su puesto de trabajo tengan que trabajar en labores de mantenimiento o servicios, durante el mes determinado en el calendario laboral como "oficial" para el disfrute de vacaciones, teniendo en cuenta que dichas horas se disfrutarán con anterioridad o posterioridad al referido periodo "oficial".

Anexo VI**Estructura salarial de pagas extras y vacaciones**

	PAGAS EXTRAS	VACACIONES
Salario base	Si	Si
Plus de asistencia	No	Si
Valor. mer. personal	Si	Si
Valor. puesto trabajo	Si	Si
Extra respons. y mando	Si	Si
Régimen 4 turnos sábados	No	No
Régimen 4 turnos festivos	No	No
Nocturnidad	No	No
Plus de puntualidad	Si	Si
Incent. complem. actividad	No	No
Jornada Sin compañía	No	Si
Complem. especiales	Si	Si
Plus de compensación	No	No
Media Nocturn. (3 meses ant.)	Si	Si
Medias de sábados, festivos y actividad (3 meses anteriores)	No	Si

El devengo y percepción de cada concepto estará en función de los estipulado en el articulado de referencia del convenio.

Así mismo el devengo de diferentes pluses y complementos (personales, de puesto, turnicidad, calidad y cantidad, etc.), estará en función de la cumplimentación de las condiciones que para su devengo tenga cada puesto, persona y su cumplimentación.