

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Arteche Hitachi Energy Instrument Transformers, SL**

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 Arteche Hitachi Energy Instrument Transformers, SL. Código convenio número 01101172012023.

ANTECEDENTES

El día 4 de julio 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.

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 Arteche Hitachi Energy Instrument Transformers, SL, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 19 de septiembre de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo de la empresa
Arteche Hitachi Energy Instrument Transformers, SL**

Artículo 1. Ámbito funcional

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores que cumpliendo con los requisitos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores presten sus servicios en Arteche Hitachi Energy Instrument Transformers, SL, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 2. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 2025, pudiendo iniciarse las negociaciones de otro convenio que lo sustituya.

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

Artículo 3. Inaplicación

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del siguiente convenio colectivo mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviera la discrepancia será el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

Artículo 4. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de dos miembros por la parte social y dos 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.

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

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores 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, con carácter obligatorio antes del ejercicio de cualquier medida de presión colectiva y/o de interposición de cualquier demanda de conflicto colectivo, 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).

Artículo 5. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los/as trabajadores que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Normas supletorias

En todo lo no recogido en este convenio y que no contradiga su contenido se aplicará, en primer lugar, lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal de Álava, otorgándole al mismo prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que pudieran concurrir en ese ámbito, y, en lo no dispuesto en dicho convenio, en segundo grado de subsidiaridad, lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.700 horas de trabajo, distribuidas de forma ordinaria de lunes a viernes.

Durante la jornada diaria continuada, se establece un periodo de descanso de 15 minutos, este descanso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

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, excepto lo establecido en el artículo 9º.

El personal de oficinas, entre el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, tendrá una jornada diaria de 7 horas, en horario flexible de 7:30-8:00 a 14:30-15:00 horas.

Artículo 9. Bolsín horario

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 80 horas al año por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o periodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 7 días a los afectados y al comité de empresa o delegados de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador o en su defecto del comité de empresa o delegado de personal.

3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones.

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de ocho al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a la percepción de un plus igual al 60 por ciento del salario del día o fracción de día trabajado, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones, o bien, alternativamente, a un descanso equivalente al 60 por ciento del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá al trabajador, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante el comité de empresa o delegados de personal se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá el plus.

Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las tres de la tarde.

Las horas de disponibilidad trabajadas de más por utilización del bolsín no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

Las horas utilizadas con cargo al bolsín, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas dentro del plazo de los 12 meses siguientes a su utilización.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el trabajador, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Artículo 10. Horas extraordinarias

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan:

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

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

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

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.

3º. La compensación por tiempo de descanso, de todas las horas extras se efectuará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada una de ellas, tanto las que se trabajen de lunes a viernes como las de los sábados.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el 2º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 75 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria cuando se trabajen en día laborable y del 100 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria cuando lo sean en domingo o festivo.

4º. En cualquier caso, el comité de empresa, será informado mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que los motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

5º. Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 9 del presente convenio sobre «disponibilidad de horas».

Artículo 11. Vacaciones

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso con los pluses de antigüedad, turnicidad o nocturnidad que puedan corresponderles.

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora, según el calendario laboral de la empresa, tuviera asignadas sus vacaciones en los meses de julio o agosto y que, por causas excepcionales, o de fuerza mayor, o por necesidades urgentes e imprevisibles de la empresa, hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éste tendría lugar en meses distintos a los indicados; la duración de las vacaciones se ampliará a 2 días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comunicara a la persona trabajadora con una antelación superior a treinta días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la suspensión del contrato que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 12. Plus de antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad, computándose dichos trienios desde el mes de su vencimiento.

El plus de antigüedad se abonará a razón de 1,3 euros por trienio y día.

Las partes acuerdan expresamente que, con carácter excepcional, este plus no puede absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas que establezca el presente convenio.

Caso de producirse o devengarse nuevos trienios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo trienio.

No se computará a efectos de este plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje, para aquellos trabajadores que, en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de plus de antigüedad.

Asimismo se computarán, a efectos de antigüedad los períodos de trabajo realizados a consecuencia de contrato en prácticas, para la formación y la duración determinada previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización el trabajador formalice con la empresa un contrato de duración indefinida.

Artículo 13. Salarios

La subida para el año 2023, será de un 8 por ciento para todo el personal de la empresa. Para los 2024 y 2025, la subida será el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año anterior más 1 punto.

Las tablas salariales para el año 2023, serán las siguientes:

Personal taller.

CATEGORÍA	RETRIBUCIÓN ANUAL BRUTA EUROS
Encargado/a	26.762,44 euros
Oficial 1º	26.162,47 euros
Oficial 2º	23.956,07 euros
Oficial 3º	22.219,33 euros
Especialista	21.209,36 euros
Almacenero	21.768,92 euros
Peón/a	19.789,93 euros
Jefe/a de laboratorio	27.934,12 euros
Analista 1ª	26.576,56 euros
Analista 2ª	24.329,14 euros
Aspirante analista	22.571,00 euros

Personal oficinas.

CATEGORÍA	RETRIBUCIÓN ANUAL BRUTA EUROS
Ingeniero-arquitecto/a	33.293,47 euros
Perito-aparejador/a	31.301,49 euros
Jefe/a de taller	27.934,12 euros
Delineante 1ª	26.576,56 euros
Delineante 2ª	26.117,26 euros
Jefe/a servicio organización 1ª	27.934,12 euros
Jefe/a servicio organización 2ª	26.963,74 euros
Jefe/a administrativo de 1ª	27.934,12 euros
Jefe/a administrativo de 2ª	26.963,74 euros
Oficial administrativo de 1ª	26.480,87 euros
Oficial administrativo de 2ª	23.420,35 euros

Estas cantidades brutas se distribuirán en 14 pagas (12 ordinarias y 2 extraordinarias).

Transcurridos tres meses de tiempo de trabajo efectivo desde la incorporación de un/a trabajador/a como peón en la secciones de bobinado y montaje, automáticamente pasará a la categoría de especialista.

En todo caso, el cambio de categoría se producirá siempre con fecha 1 del mes siguiente inmediato al cumplimiento de los tres meses y no se computarán dentro de dicho periodo de tres meses los periodos en los que el trabajador no haya prestado servicios por cualquier causa (incapacidad temporal, otras ausencias, etc.).

Asimismo, las categorías se revisarán al finalizar cada año. Los/as responsable de cada sección, serán los encargados de hacer las valoraciones individuales de cada trabajador/a, siguiendo el procedimiento de asignación da categorías que el comité y la dirección de la empresa acordaron. El procedimiento se difundirá previamente a todo el personal para que se conozcan los criterios de valoración que serán utilizados.

La decisión final del cambio de categoría la tomará el jefe de producción teniendo en cuenta las valoraciones de los/as responsables de cada sección. La fecha límite para hacer el cambio de categoría será el 31 de marzo, aplicándose las nuevas condiciones a las personas que sean promocionadas en la nómina de abril.

Artículo 14. Plus de trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Los trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche percibirán un plus de 25 euros brutos por cada jornada en dicho turno.

Artículo 15. Plus de turnicidad

Los trabajadores/as que presten sus servicios en turnos de mañana, tarde o noche, percibirán un plus de 8 euros por jornada trabajada en dicho régimen de turnos.

Artículo 16. Plus de ayuda familiar

La empresa abonará la cantidad de 22,94 euros brutos mensuales en concepto de ayuda familiar por cada hijo/a menor de 18 años que figure en la cartilla de la seguridad social de el/la trabajador/a. Se seguirá abonando esta cantidad a aquellos/as trabajadores/as a los que por causas jurídicas y/o legales (separación, divorcio, etc.), se les retire de la cartilla.

Asimismo, se abonará la cantidad de 30,56 euros mensuales por cónyuge, también cuando este figure en la cartilla de la Seguridad Social del/la trabajador/a.

A partir de 2024, estas cantidades serán revisadas anualmente conforme a la subida consolidada del acuerdo de convenio de cada año.

Cualquier modificación que se produzca en la situación familiar del trabajador/a, que afecte y varíe los derechos reflejados, deberá ser comunicada, por este/a, al departamento de personal dentro del mes en que se produzca.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías, en las tablas salariales del artículo 13, incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente a 30 días.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de incapacidad temporal motivados por contingencias comunes o profesionales, y los de suspensión del contrato por las causas contempladas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

Artículo 18. Movilidad del personal

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, la persona trabajadora afectada por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

1. Trabajos de categoría superior.

Todas las personas trabajadoras, en caso de necesidad, podrán ser destinadas a trabajos de categoría superior, con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a 6 meses durante un año, u 8 durante 2 años, la persona trabajadora podrá reclamar que le sea reconocida la clasificación profesional adecuada según las normas sobre ascensos que le sean aplicables.

2. Traslados de residencia.

Las personas trabajadoras no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En tales casos, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o bien a rescindir su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo en los términos que se convenga entre la empresa y la persona trabajadora. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de 30 días a partir de la fecha de aprobación.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de los desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta de la empresa. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la empresa avisará con la suficiente antelación a las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 19. Notificación de expediente de regulación de empleo

La empresa vendrá obligada a notificar al comité de empresa o personas delegadas de personal y, en su caso, personas delegadas de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo, en los plazos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Con carácter excepcional la representación legal de las personas trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta 5 horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas, siempre y cuando acrediten ante la empresa que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Artículo 20. Licencias y permisos

Las personas trabajadoras, avisando con suficiente antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres y madres, padres políticos y madres políticas, abuelos y abuelas, abuelos políticos y abuelas políticas, nietos y nietas, y hermanos y hermanas: 3 días naturales. Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho: 6 días naturales, pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido. Fallecimiento de hijos/as 4 días naturales.

2. Fallecimiento de hermanos políticos y hermanas políticas, e hijos políticos e hijas políticas: 2 días naturales.

3. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

4. Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos o hijas con diversidad funcional: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos o hijas, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5. Matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas, padres o madres, padres políticos o madres políticas: un día natural.

6. Matrimonio de la persona trabajadora: diecisiete días naturales. Si el matrimonio se celebrase en día no laborable, el permiso comenzará a disfrutarse en el primer día laborable siguiente. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o persona delegada de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

7. Traslado de domicilio: un día natural.

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

8. Lactancia: las personas trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo o hija cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho

por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor o progenitora, adoptante, guardador o guardadora, o acogedor o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

9. Consultas médicas: las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de cualquier servicio público de salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo o facultativa de medicina general, debiendo presentarse previamente a la empresa el documento justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, el permiso estará limitado a dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes físicamente de la persona trabajadora que no puedan valerse por sí mismas (cónyuge, padres o madres e hijos o hijas).

El permiso contemplado en el apartado 3 del presente artículo podrá distribuirse, por voluntad de la persona trabajadora, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo, a excepción del permiso por matrimonio, comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable de la persona trabajadora que los disfrute y serán reconocidos a las parejas de hecho, siempre y cuando las mismas acrediten suficientemente su condición y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 21. Protección del embarazo y la lactancia

En materia de protección del embarazo y de la lactancia, se estará en todo momento a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa concordante vigente en cada momento.

Artículo 22. Jubilación

Las personas trabajadoras que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa; tendrán derecho a percibir, con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados, las siguientes escalas de indemnizaciones:

- 4 años antes 8 mensualidades.
- 3 años antes 6 mensualidades.
- 2 años antes 4 mensualidades.
- 1 año antes 2 mensualidades.

Cuando la persona trabajadora se acoja a la jubilación parcial, con derecho futuro al 100 por ciento de las prestaciones que le correspondan, y su puesto de trabajo sea ocupado por otra nueva persona trabajadora, temporal de la empresa o dada de alta en el SEPE como persona desempleada, no procederá el abono de los premios por jubilación previstos en este artículo.

Artículo 23. Póliza de seguro por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales

La empresa deberá formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizado a sus personas trabajadoras los siguientes capítulos y riesgos:

1. 30.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

2. 30.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriba la empresa será entregada a las personas delegadas de personal o comité de empresa, si lo hubiere, quienes en el plazo de los 15 días siguientes harán saber a la empresa las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna, o bien solventadas entre las partes implicadas las que se hubieran podido producir; se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la comisión paritaria del convenio.

Artículo 24. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará el 100 por ciento de las retribuciones que perciba cada persona trabajadora, durante todo el tiempo que dure dicha incapacidad.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por la persona trabajadora durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que en jornada laboral ordinaria corresponderían a la misma persona trabajadora caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 25. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral

Durante los quince primeros días de las dos primeras bajas del año por enfermedad común o accidente no laboral, la persona trabajadora percibirá un complemento de hasta el 90 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

Artículo 26. Personas trabajadoras con diversidad funcional

En aquellos casos en los que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional una persona trabajadora resulte con secuelas que afecten sus aptitudes psico-físicas, la misma tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa que resulten ser más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acredite tener la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional de la persona trabajadora afectada por la misma.

Artículo 27. Asamblea de personas trabajadoras

Las personas trabajadoras dispondrán cada año de un tiempo máximo de 4 horas, remuneradas como tiempo de trabajo, para la celebración y asistencia a asambleas, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o de personas delegadas de personal, o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de las personas trabajadoras.

La convocatoria de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de su celebración, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por sus convocantes con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa o las personas delegadas de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 28. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de persona afiliadas igual al señalado en el artículo 29 y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrán para el conjunto de la afiliación de hasta 4 horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para tal afiliación. A estas reuniones deberán asistir todas las personas trabajadoras afiliadas de la sección sindical convocante, cuya persona delegada deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de personas afiliadas asistentes a dichas reuniones, a efectos de su retribución.

Artículo 29. Personas delegadas de secciones sindicales

Las secciones sindicales de los sindicatos que dispongan como mínimo de un número de personas afiliadas equivalente al 10 por ciento de la plantilla si la empresa tiene entre 25 a 100 personas trabajadoras y el 8 por ciento si la empresa tiene entre 101 a 250 personas trabajadoras; tendrán derecho a que sus personas delegadas dispongan de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones de la persona delegada sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de las personas trabajadoras de la empresa afiliadas al mismo.
- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.
- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las afiliadas del sindicato.
- Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.
- Asistir a las reuniones de los comités de empresa, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la dirección de la empresa.
- Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a las personas afiliadas a su sindicato, cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir en la marcha general de la producción ni en el trabajo de ninguna persona. La persona delegada sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

- Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.
- No podrá ser despedida ni sancionada como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- Condicionar el empleo de una persona trabajadora a la afiliación o no afiliación a una central sindical.
- La constitución o el apoyo por parte de la empresa a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.
- Despedir a una persona trabajadora, sancionarla, discriminarla o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de empresa o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

La empresa facilitará reuniones a las personas afiliadas a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 30. Funciones y atribuciones de las personas delegadas de personal y comités de empresa

Las personas delegadas de personal y en su caso, los comités de empresa, como representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con la empresa en defensa de los intereses de las personas que representan, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Ser informadas de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como de las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.
- Ser informadas y oídas respecto de aquellas medidas que afecten a las personas trabajadoras en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.
- Ser informadas, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados «cambios de puesto» motivados por la movilidad funcional.
- Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en la empresa, así como formar parte a través de uno de sus miembros, en el tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.
- Ser informadas mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.
- Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

La representación legal de las personas trabajadoras en cada empresa podrá solicitar de la dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en una o varias de las personas pertenecientes a la misma central sindical, preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta y del comité de empresa para la eficacia de tales transferencias.

Siempre que la persona trabajadora lo requiera, será obligatoria la presencia de la representación legal del personal en la firma de los contratos de trabajo, así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación.

La representación legal de las personas trabajadoras dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el preaviso a la empresa con la suficiente antelación, como la posterior justificación de su duración.

Artículo 31. Información por la empresa

La empresa informará al menos trimestralmente, a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa a la representación legal del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

Artículo 32. Empresas de trabajo temporal

La empresa, cuando contrate los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirá a éstas que garanticen a las personas trabajadoras puestas a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

El tiempo de prestación de servicios en la empresa a través de empresas de trabajo temporal computará, en todo caso, como tiempo de antigüedad en aquélla.

Artículo 33. Preaviso de la persona trabajadora

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa lo pondrán en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal de producción directa: quince días.
- b) Personal subalterno: quince días.
- c) Auxiliares y aspirantes de administración: quince días.
- d) Oficiales de administración: un mes.
- e) Jefes o jefas con titulación administrativa: dos meses.
- f) Personal técnico: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de un salario diario por día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a poner a disposición de las personas trabajadoras los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder de la persona trabajadora.

Artículo 32. Finiquito

En los casos de baja en la empresa la persona trabajadora podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese. Una vez firmado por ella, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios a los 5 días laborables.

Artículo 33. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a las personas trabajadoras, al ingreso en la empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a 2 buzos de trabajo al año.

Artículo 34. Permisos por estudios

Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos para concurrir a exámenes, por un tiempo máximo de diez días al año.
- b) Si en la empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más convenga con el horario de cursos.

c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con la persona trabajadora la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 35. Fomento del euskera

En la empresa en que ello sea posible, todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y en euskera

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.