

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Nuter, SAU, para el año 2025**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo para la empresa Nuter, SAU. Código convenio 01100332012014.

ANTECEDENTES

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 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a la delegación territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

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.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo citado, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 14 de marzo de 2025

*La técnica de empleo y formación para el empleo por suplencia
por vacante de la persona titular de la Delegación Territorial de Álava
(Resolución de 12 de febrero de 2025 de la directora de Trabajo y Seguridad Social)*
MARIA CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo para la empresa Nuter, SAU, para el año 2025

Capítulo 1.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Artículo 6. Garantías personales.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Artículo 8. Normas supletorias.

Capítulo 2.

Artículo 9. Jornada laboral.

Artículo 10. Bolsín de horas de trabajo.

Artículo 11. Vacaciones.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Capítulo 3.

Artículo 13. Rendimientos pactados.

Artículo 14. Conceptos retributivos e indemnizaciones.

Artículo 15. Salario base.

Artículo 16. Plus de antigüedad.

Artículo 17. Plus de trabajos nocturnos.

Artículo 18. Plus de asistencia.

Artículo 19. Plus de complemento personal.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 21. Plus extrasalarial.

Artículo 22. Plus compensatorio.

Artículo 23. Tabla salarial.

Artículo 24. Incrementos salariales.

Artículo 25. Dietas.

Artículo 26. Plus de distancia.

Artículo 27. Uso de vehículo particular.

Artículo 28. Forma de pago.

Artículo 29. Obligaciones sociales.

Capítulo 4.

Artículo 30. Movilidad del personal.

Artículo 31. Notificación de expediente de regulación de empleo.

Capítulo 5.

Artículo 32. Licencias y permisos.

Capítulo 6.

Artículo 33. Promoción del empleo de la mujer. Igualdad de oportunidades.

Artículo 34. Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

Capítulo 7.

Artículo 35. Jubilación.

Artículo 36. Economato.

Artículo 37. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales.

Artículo 38. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 39. Prestación complementaria por enfermedad común y accidente no laboral.

Artículo 40. Disminuido físico y psíquico.

Capítulo 8.

Artículo 41. Asamblea de trabajadores.

Artículo 42. Secciones sindicales.

Artículo 43. Delegados de secciones sindicales.

Artículo 44. Funciones y atribuciones de los delegados de personal y comités de empresa.

Artículo 45. Información por la empresa.

Artículo 46. Excedencia por cargo sindical.

Capítulo 9.

Artículo 47. Nuevas contrataciones.

Artículo 48. Contratos de relevo.

Artículo 49. Contratos.

Artículo 50. Empresas de trabajo temporal.

Artículo 51. Preaviso del trabajador/a.

Artículo 52. Finiquito.

Capítulo 10.

Artículo 53. Faltas y sanciones.

Capítulo 11.

Artículo 54. Seguridad y salud laboral.

Artículo 55. Reconocimientos médicos.

Artículo 56. Prendas de trabajo.

Capítulo 12.

Artículo 57. Funciones de la comisión paritaria.

Artículo 58. Composición de la comisión paritaria.

Capítulo 13.

Artículo 59. Grupos profesionales y comisión de clasificación profesional.

Artículo 60. Formación profesional.

Artículo 61. Recuperación o disfrute de horas.

Capítulo 14.

Artículo 62. Procedimiento de inaplicación de convenio.

Artículo 63. Comisión de igualdad, absentismo y temporalidad.

ANEXO 1. Tabla salarial.

ANEXO 2. Plus de antigüedad.

ANEXO 3. Plus de trabajos nocturnos.

ANEXO 4. Vacaciones.

ANEXO 5. Artículos 22 y 24.

ANEXO 6. Comisión negociadora.

Capítulo 1

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio se concierta tras llegar a un consenso entre los delegados/as de personal, y la dirección de la empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de Nuter, SAU dentro del ámbito de la provincia de Álava.

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio el trabajador/a que preste sus servicios por cuenta de Nuter, SAU, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostente. Asimismo, quedan incluidos aquellos/as que, sin pertenecer a la plantilla, en el momento de aprobarse el convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, y sus efectos económicos se retrotraerán a esta fecha, siendo su duración de 1 año por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2025.

No obstante lo anterior, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente a partir de la fecha de su terminación y hasta la firma de un nuevo convenio.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de 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 del Estatuto de Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que en todo caso si no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la Comisión Nacional de Negociación de convenios colectivos u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

La denuncia del convenio se producirá de forma automática a fecha 31 de diciembre del año de finalización de este acuerdo.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las condiciones económicas y sociales pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos y sociales establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondiente, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Los acuerdos o pactos de empresa en el sector irán referenciados al convenio colectivo del metal de Araba. Si en algún caso, se produjese una mejora sobre el convenio de Nuter y siendo su aplicación por imperativo legal, se actualizaría en el convenio de Nuter inmediatamente. Si no lo es, estaríamos más que de acuerdo en incorporarlo al convenio de Nuter siguiente.

Artículo 6. Garantías personales

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del presente convenio, los trabajadores/as que tenga unas condiciones global y anualmente consideradas, superiores a las pactadas en este convenio, computadas también en modo global y anual; podrán ser de aplicación determinadas mejoras contempladas en el presente convenio siempre y cuando mediara acuerdo previo en tal sentido entre las partes.

Artículo 8. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Capítulo 2**Artículo 9. Jornada laboral**

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.723 horas de trabajo.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del convenio queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen.

En cuanto al calendario, el compromiso es que esté cerrado antes del 23 de diciembre. El calendario lo marca la empresa, pero por supuesto que como siempre se comentara con los delegados/as de personal, para que el calendario sea el mejor tanto para la empresa como para los trabajadores/as.

El personal de Turno efectuará su jornada de manera continuada acumulando por ello 15 minutos de disfrute por día trabajado. Dicho tiempo será tenido en cuenta, en cómputo anual, a la hora de confeccionar el calendario generando por lo tanto día de no presencia a determinar por las partes de forma consensuada. Ante la imposibilidad de consenso, será potestad de la empresa la decisión final.

Artículo 10. Bolsín de horas de trabajo

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 70 horas al año por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos 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 cinco días a los afectados y al comité de empresa o delegados/as 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. Excepcionalmente, podrá el empresario/a 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 delegados/as 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/as 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.

5. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria. Las horas utilizadas con cargo al bolsín durante el último trimestre del año, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas durante el primer trimestre del año siguiente.

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.

6. Cuando la empresa y los representantes de los trabajadores/as, de la misma hagan uso de esta facultad, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a efectos informativos la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

Artículo 11. Vacaciones

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales al año, reflejadas según calendario laboral, preferentemente los meses de agosto y julio.

En aquellos supuestos en los que el trabajador, 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 dos días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comunicara al trabajador con una antelación superior a treinta días.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o al disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Ante la posibilidad de trabajar en el mes de agosto, por circunstancias de producción, se adjunta anexo 4.

Artículo 12. 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 Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora 15 minutos por cada hora extraordinaria trabajada de lunes a viernes y de 1 hora 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en sábados, domingos y festivos.

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 40 por ciento cuando se trabajen en día laborable y del 65 por ciento cuando lo sean en domingo o festivo.

4º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su corrección mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores/as, y la dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesario.

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el tercer párrafo del apartado 3º de este artículo.

5º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la dirección de la empresa o por la representación legal de los trabajadores/as en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4º c) cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6º En cualquier caso, los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, así como los delegados/as sindicales, en su caso, serán informados 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.

7º Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 del presente convenio sobre «disponibilidad de horas».

Capítulo 3

Artículo 13. Rendimientos pactados

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto que para cada actividad haya venido desarrollando el trabajador/a durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente convenio.

En cualquier caso, el trabajador/a tendrá derecho al percibo de las retribuciones totales pactadas en este convenio, y reflejadas en las tablas salariales anexas siempre que, aun existiendo un rendimiento inferior al establecido en el párrafo anterior a éste se haya producido por causas no imputables al propio trabajador.

Artículo 14. Conceptos retributivos e indemnizaciones

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

- a) Salario base.
- b) Complementos:
 - 1. Plus de antigüedad.
 - 3. Plus de nocturnidad.
 - 4. Plus de asistencia.
 - 5. Complemento personal.
 - 6. Horas extraordinarias.

B) Conceptos indemnizatorios:

- a) Plus extrasalarial.
- b) Dietas.
- c) Plus de distancia.

Artículo 15. Salario base

El salario base devengará por día natural.

Artículo 16. Plus de antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios de servicios con los que se especifican en el anexo 2, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Las cantidades especificadas en dicho anexo en concepto de plus o premios de antigüedad, se entienden cantidades brutas al día.

No obstante lo anterior, se conviene expresamente que los importes correspondientes al plus o premios de antigüedad nunca podrán ser inferiores a los que resultarían de la aplicación del porcentaje establecido en la ordenanza del 5 por ciento sobre el salario mínimo interprofesional vigente en el momento.

Las partes acuerdan expresamente que, con carácter excepcional, no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas que establezca el presente convenio, los derechos adquiridos que los trabajadores puedan tener en sus empresas, de tal manera que dichos trabajadores puedan en tal caso seguir percibiendo las mismas cantidades o premios de consecuencia de la entrada en vigor de este convenio.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio según la cuantía que para el mismo figure consignada en el anexo.

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 o aspirantazgo, 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, a partir de enero de 1984, 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 17. Plus de nocturnidad

Los trabajadores/as con derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán la bonificación correspondiente, consignada en el anexo 3. Las cantidades se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo durante la vigencia del presente convenio y están sujetas a la realización de los cinco días laborables de lunes a viernes.

Todo el personal afectado por el presente convenio podrá prestar sus servicios en la empresa en los diferentes turnos de trabajo establecidos en la misma (mañana, mañana/tarde, mañana/tarde/noche) en función de la sección a la que pertenezca y de las necesidades de la empresa productivas como organizativas. Los turnos de trabajo se establecerán anualmente con el calendario laboral y siempre respetarán en todo caso los descansos entre jornadas.

Anualmente se acordará con el comité de empresa, antes del 31 de diciembre del año anterior el calendario por secciones, con sus diferentes turnos de trabajo. Dichos turnos establecidos podrán variar por necesidades productivas u organizativas a lo largo del año, teniendo la empresa el compromiso de comunicarlo al comité de empresa y trabajador/es afectados en el plazo de 5 días naturales, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

Para aquellos/as trabajadores/as cuyo contrato indica que trabajan a dos turnos mañana/tarde, será necesario acordar con el trabajador/a la incorporación del mismo a un tercer turno mañana/tarde/noche.

Si alguien tiene un problema en trabajar de noche se estudiaría siempre y cuando no impacte en el resto de los turnos y los compañeros/as de esa máquina estén de acuerdo.

La asignación de un responsable de noche dependerá de la masa crítica de máquinas y operarios/as trabajando en este turno, pero siempre dependerá esta decisión de la empresa.

Artículo 18. Plus de asistencia

El complemento denominado plus de asistencia devengará por día natural. Ver anexo 3.

Artículo 19. Plus de complemento personal

El complemento denominado plus de complemento personal devengará por día natural.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias corresponden a las pagas de julio y Navidad y su cuantía contemplan todos los conceptos a excepción del plus extrasalarial.

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 enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

Artículo 21. Plus extrasalarial

El Plus extrasalarial responde a los conceptos indemnizatorios siguientes: quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, gasto de locomoción, limpieza de ropa de trabajo y cualquier otros de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos, bastando en la práctica con la concurrencia de alguno de estos conceptos indemnizatorios para que haya lugar al devengo del citado Plus.

El plus extrasalarial se devengará por horas trabajadas en jornada ordinaria. Ver anexo 3.

Artículo 22. Plus compensatorio

Ver anexo 5.

Artículo 23. Tabla salarial

Durante los años de vigencia de este acuerdo, se aplicarán las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio. Ver anexo 1.

Artículo 24. Incrementos salariales

Ver anexo 5.

Artículo 25. Dietas

Los gastos derivados de actuaciones profesionales del personal de Nuter, SAU fuera del entorno de la empresa serán costeados por la misma previa presentación de las respectivas facturas.

Artículo 26. Plus de distancia

Las empresas que, de acuerdo con la legislación vigente, vengan obligadas a abonar a sus trabajadores plus de distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 0,10 euros/km.

Artículo 27. Uso de vehículo particular

Siempre que la previsión de desplazamiento lo permita, el personal que por motivos profesionales deba desplazarse fuera del ámbito de la empresa, dispondrá de un vehículo de alquiler.

En el caso de que tenga que utilizar su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,53 euros/km.

Artículo 28. Forma de pago

La empresa podrá hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadores mediante talón bancario u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o cajas de ahorro.

Artículo 29. Obligaciones sociales

Las obligaciones sociales, como las cuotas a la Seguridad Social, el IRPF, o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador/a serán de cargo y cuenta de cada trabajador/a, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

Capítulo 4**Artículo 30. Movilidad del personal**

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

No obstante lo anterior, el trabajador/a afectado 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.

Todos los trabajadores/as, en caso de necesidad, podrán ser destinados 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 seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización de trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador/a, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

2. Traslados de residencia.

Los trabajadores/as no podrán ser trasladado 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.

Autorizado el traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante el percibo de la indemnización correspondiente a los supuestos de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. 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 el trabajador. 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, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la empresa avisará con la suficiente antelación a los trabajadores/as afectados/as.

Artículo 31. Notificación de expediente de regulación de empleo

Las empresas vendrán obligadas a notificar al comité de empresa o delegados de personal y, en su caso, delegados/as de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo en los plazos y condiciones previstas según la legislación vigente.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores 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 cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Capítulo 5

Artículo 32. Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las Tablas Salariales anexas según lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava y las mejoras respecto de los anteriores recogidas en este convenio:

- Link Estatuto trabajadores:

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139.

- Link convenio sectorial para la industria siderometalúrgica:

<https://sie.sea.es/wp-content/uploads/2022/12/CONVENIO-COLECTIVO-METAL-ALAVA-2022-2025-BOTHA.pdf>.

- Mejoras recogidas en convenio:

1. Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, nietos y hermanos: dos días laborales + un día natural. Fallecimiento de cónyuge: cuatro días laborales + un día natural, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.
2. Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: dos días laborales.
3. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que no requiera reposo domiciliario: dos días laborales.
4. Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psico-físicamente para asistir a consultas médicas fuera de la provincia: dos días laborales.
5. Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos: un día laboral.
6. Traslado de domicilio: un día laboral.

La petición de cualquier tipo de permiso – salvo casos imprevisibles que requieran máxima urgencia – se realizará con un mínimo de dos días de antelación y de manera escrita en el documento existente para ello. El permiso será validado con la entrega del justificante correspondiente. Este trámite se gestionará a través del encargado o encargada de turno.

Capítulo 6

Artículo 33. Promoción del empleo de la mujer. Igualdad de oportunidades

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen, por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, se recomienda tomar las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades que se traduzca en un incremento efectivo del empleo femenino en Nuter, SAU, encomendando a la comisión paritaria del convenio el seguimiento de esta recomendación en las empresas.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuando al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- b) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se oriente de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

2. Protección de la maternidad.

En esta materia se estará a lo establecido en el núm. 4 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollan.

3. Igualdad de oportunidades.

Se creará una comisión para la igualdad de oportunidades, donde se analizarán y resolverán en su caso todas las dudas y cuestiones relativas a la implantación de planes de igualdad en las empresas, medidas para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y en definitiva aplicación y desarrollo del contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa proporcionará a la representación legal de los trabajadores, en el plazo máximo de 3 meses, la información establecida en este procedimiento, desagregada por sexos, que contendrá al menos:

- Empresas con más de un centro de trabajo, especificando cuántos y dónde.
- Número de personas que trabajan en el centro objeto de diagnóstico.
- Departamentos funcionales.
- Plantilla fija y temporal.
- Modalidades de contratación.
- Grupos profesionales y sistemas de ascensos.
- Sistemas de retribución.
- Antigüedad.
- Jornada anual, horarios, turnos.
- Flexibilidad horaria, horas extraordinarias, reducciones de jornada, excedencias.
- Planes de formación y acceso a los mismos.
- Contenidos de la evaluación de riesgos.
- Planes de prevención de riesgos. Puestos específicos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Planes de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, la empresa facilitará la información adicional necesaria, cuando a criterio de la representación legal de los trabajadores se valore su necesidad para facilitar la realización del diagnóstico de situación.

Actuación: una vez realizado el diagnóstico de la situación, la empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en el centro de trabajo, los plazos para llevarlas a cabo y los plazos para su evaluación.

Artículo 34. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los periodos de descanso pre y postparto que legalmente les corresponden.

Capítulo 7

Artículo 35. Jubilación

Para aquellos trabajadores/as que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan 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:

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

Cuando el trabajador/a 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 otro nuevo trabajador, temporal de la empresa o dado de alta en el Sepe como desempleado, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio Colectivo declaran que el premio o indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de (compromiso de pensión) a que hace referencia el Real Decreto 1588/1999 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

Artículo 36. Economato

Se mantienen los actuales servicios de la Fundación Laboral San Prudencio. Si por cualquier circunstancia la Fundación Laboral San Prudencio desapareciese, la empresa se compromete a participar en otra entidad de similares prestaciones en base a la misma aportación que hubiera venido realizando previo consenso de la comisión paritaria del convenio.

A todo el personal que en el mes de abril de cada uno del año de vigencia de este acuerdo esté dado de alta en la empresa (en cada año en concreto), se le hará entrega de un detalle cuyo contenido será establecido por la empresa.

A todo el personal que en el mes de diciembre de cada año de vigencia de este acuerdo esté dado de alta en la empresa (en cada año en concreto), se le hará entrega de una cesta de Navidad o detalle cuyo contenido será establecido por la empresa.

Artículo 37. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales

La empresa suscribirá a partir de la fecha de este acuerdo una póliza de seguros que cubra los accidentes, (cobertura 24 horas) declarados como tales por el organismo competente, de todo el personal con las siguientes características:

- Cobertura de 18.000,00 euros en el caso de muerte por accidente.
- Cobertura de 32.000,00 euros por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, por accidente.

Una copia de la póliza que a tal efecto suscriba la empresa, será entregada al delegado/a de personal o comité de empresa si lo hubiere, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que en su caso procedan.

Transcurrido el plazo indicado sin que se haya producido observación alguna o, producida esta se hubiera solventado entre las partes implicadas, 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 38. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de incapacidad transitoria a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el cien por cien (100 por ciento) los conceptos retributivos acreditados en la jornada laboral, según el artículo 35 del convenio del metal de Álava.

En los casos de incapacidad transitoria a consecuencia de enfermedad o accidente no laboral, con necesidad de hospitalización (al menos un día en planta) en un centro sanitario o de intervención quirúrgica en un hospital de día, la empresa complementará hasta el cien por cien (100 por ciento) los conceptos retributivos acreditados en la jornada laboral ordinaria del

mes anterior, desde el mismo día de la baja hasta el 120º inclusive. Lo mismo aplicará, pero desde el día de la baja hasta el día 28º inclusive en el caso de incapacidad transitoria debido a la escayola (estar escayolado) por razones no contempladas en lo anteriormente mencionado en este párrafo.

En ningún caso los importes líquidos a percibir por el trabajador podrán ser superiores a los que le corresponderían en el caso de estar trabajando en la empresa desarrollando su actividad habitual.

Artículo 39. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral

Durante los tres primeros días de cada año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador/a percibirá un complemento de hasta el 60 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

Artículo 40. Disminuido físico y psíquico

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener la aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador afectado por la misma.

Capítulo 8

Artículo 41. Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores/as afectado por el presente convenio dispondrá de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al veinte por ciento (20 por ciento) de la plantilla de los trabajadores.

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

La Asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa o los delegados/as de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 42. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados igual al señalado en el artículo 45, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), dispondrán para el conjunto de los afiliados de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones deberán asistir todo el personal afiliado 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 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 afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

Artículo 43. Delegados/as de secciones sindicales

El delegado/a de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por ciento de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores, el 8 por ciento de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, el 6 por ciento en empresas de 251 a 500 trabajadores y el 5 por ciento en empresas de 501 en adelante, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del delegado/a sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores de la empresa afiliados 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.

- 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 en general y a los afiliados 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 los trabajadores/as, 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 los afiliados a su Sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

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 plantilla por expediente de regulación de empleo.

- No podrá ser despedido ni sancionado 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 un trabajador a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

- La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.

- Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle 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 los afiliados a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 44. Funciones y atribuciones de los delegados de personal y comités de empresa

Los delegados/as de personal y en su caso, los comités de empresa, como representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que las empresas tengan previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.
- Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores/as 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 informados, 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 las empresas, 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 informados 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.

Los representantes legales de los trabajadores en cada empresa podrán solicitar de la dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción y 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.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos de empresa y de los comités de seguridad y salud, los delegados/as de personal o los comités de empresa serán informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Siempre que el trabajador lo requiera, será obligatoria la presencia del representante 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 de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán 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 de la empresa con la suficiente antelación indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar y horario del acto, actividad que originó la utilización de dicho crédito.

Artículo 45. Información por las empresas

Nuter, SAU informará al menos trimestralmente, a los delegados/as de personal 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 los representantes del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

Artículo 46. Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar eventual o temporalmente a otro trabajador para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma, cesando este trabajador en la empresa al producirse la reincorporación del trabajador sustituido.

Capítulo 9**Artículo 47. Nuevas contrataciones**

La empresa publicará en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones en el momento que éstas se efectúen, mediante la colocación en los mismos del boletín correspondiente del Servicio Público de Empleo-Lanbide.

Cuando se contrate a un trabajador, eventual o temporero, la empresa, además estará obligada a comunicarlo en igual plazo al delegado/a de Personal o comité de empresa en su caso.

La empresa, afectada por el presente convenio, no podrá contratar, como norma general, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por esta contingencia.

Artículo 48. Contrato de relevo

En materia de jubilación, se aplicará la legislación vigente, no obstante, queda abierta la posibilidad de pacto entre la empresa y la parte social.

Siempre que la normativa aplicable lo permita legalmente, se acuerda mantener la práctica de los contratos de relevo que, en todo caso, necesitarán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores/as afectados/as. Para ello, se estudiarán las solicitudes del personal que quiera acogerse a este sistema, en los términos y condiciones que establezca la normativa en vigor en todo momento.

En cualquier caso, para poder optar a esta modalidad, será necesaria una permanencia en la empresa de doce años, si bien, la empresa podrá hacerlo extensivo a casos de menor antigüedad.

Para su aplicación, se presentarán las solicitudes en el departamento de recursos humanos en el periodo comprendido entre el primero de septiembre y el último de octubre del año anterior al del comienzo del contrato.

Las horas complementarias hasta la jubilación ordinaria del relevado/a, se harán de forma continuada tras la aplicación del contrato.

Artículo 49. Contratos

La incorporación de empleados/as se llevará a cabo en la empresa, en todo momento, conforme a las modalidades de contratación laboral vigente, siendo la contratación indefinida y estable el referente de la política de contratación de la empresa.

La liquidación salarial o finiquito que perciba el trabajador/a a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial.

Artículo 50. Empresas de trabajo temporal

La empresa, cuando contrate los servicios de empresas de trabajo temporal exigirá a éstas que garanticen a los trabajadores puestos 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.

Artículo 51. Preaviso del trabajador

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

- a) Obrero/obrero: quince días.
- b) Subalternos: quince días.
- c) Auxiliares y aspirantes administrativos/as: quince días.
- d) Oficiales administrativos/as: un mes.
- e) Jefes/as titulados/as administrativos/as: dos meses.
- f) Técnicos/as no titulados: dos meses.
- g) Técnicos/as titulados: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador 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 los trabajadores 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 del productor.

La empresa que no tenga a disposición de los trabajadores citados impresos no podrá ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

Artículo 52. 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 el trabajador, el recibo de finiquito surtirá efectos liberatorios que le son propios a los 5 días laborables.

Capítulo 10**Artículo 53. Faltas y sanciones**

Principios ordenadores:

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

Las organizaciones firmantes del convenio manifiestan de forma expresa que el presente código de conducta laboral se establece sin perjuicio ni menoscabo de lo establecido en la resolución de 22 de abril de 2013 (BOE 112, de 10 de mayo de 2013); de conformidad con las normas vigentes en el sector de la industria siderometalúrgica en materia de estructura de la negociación colectiva.

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

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un delegado/a de personal o miembro del comité de empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al delegado/a de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

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

53.1. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

53.2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

53.3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

53.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

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

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

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

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos/as, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

53.5. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

— Despido.

53.6. Prescripción.

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

— Faltas leves: diez días.

— Faltas graves: veinte días.

— Faltas muy graves: sesenta días.

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

El tiempo perdido por faltas de puntualidad y asistencia al trabajo, si no se hiciere uso de la aplicación de las sanciones establecidas por la normativa laboral vigente, se descontará a coste hora.

Capítulo 11

Artículo 54. Seguridad y salud laboral

I. La empresa y los trabajadores/as asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medio de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores/as, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Esencialmente serán asesorados por el servicio de prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores, de plantilla, se elegirá un delegado/a de prevención de entre los delegados de personal, en los demás será la aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En los centros de trabajo cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores/as se constituirá un comité de seguridad y salud laboral que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los delegados/as de prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de prevención, de la otra.

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán con voz, pero sin voto los delegados/as sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

III. Los delegados/as de prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. La empresa facilitará a los delegados/as de prevención los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en esta materia (artículo 37.2 de la Ley 31/1995) o por las partes firmantes de este convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los organismos competentes. el disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la comisión paritaria del convenio quien resolverá el efecto.

El comité de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los servicios de prevención en el artículo 31 de la Ley 31/1995):

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer a la empresa el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores/as afectados/as, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir a la empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores/as que lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros organismos especializados previo acuerdo con el empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al comité de seguridad y salud laboral.

IV. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que tuvieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con agresivos químicos, se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los trabajadores/as de ropa o de vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la autoridad laboral competente.

V. Los facultativos que atienden los servicios médicos de la empresa, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores/as de las mismas, dentro de la jornada laboral, estableciéndose los medios adecuados para ello en aquellas empresas que carezcan de dichos servicios propios.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, a los operarios/as que ocupen puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por su mayor exposición lo hagan necesario. Cuando estos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

La referida revisión médica habitual consistirá en: análisis de orina y de sangre, y en los casos que así sea prescrito por el facultativo/a, rayos X. Además, en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, etc.), el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Los problemas que puedan surgir en la práctica con la aplicación de las medidas a que se refiere el presente artículo podrán ser objeto de tratamiento en el seno de la comisión paritaria.

A los exclusivos efectos de las acciones que dentro de la empresa puedan derivarse de las tareas propias de prevención, los delegados/as de prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

- Empresas de hasta 75 trabajadores/trabajadoras: 2 horas/mes.
- Empresas de 76 a 150 trabajadores/trabajadoras: 3 horas/mes.
- Empresas de 151 a 250 trabajadores/trabajadoras: 4 horas/mes.
- Empresas de más de 250 trabajadores/trabajadoras: 5 horas/mes.

Asimismo, los delegados/as de prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia, o por las partes firmantes del presente convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación, podrá elevarse recurso a la comisión mixta interpretativa del convenio, que resolverá al efecto.

Artículo 55. Reconocimientos médicos

Los trabajadores/as de Nuter, SAU tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, incluida la analítica, tienen carácter obligatorio para empresa y trabajadores/as, y son las siguientes:

- a) Reconocimientos previos al ingreso.
- b) Reconocimientos periódicos anuales.
- c) Reconocimientos especiales semestrales, en función de los riesgos específicos contemplados en el artículo 50 del reglamento de servicios médicos de empresa.

Artículo 56. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores/as, desde su ingreso, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. La empresa se hará cargo de la limpieza y mantenimiento de dicha ropa de todo el personal de la empresa.

Al personal que necesite que sus gafas de seguridad sean graduadas, la empresa le abonará el 100 por ciento del importe de las mismas siempre que su adquisición se efectúe en un establecimiento y modelo de gafas decididos por la empresa.

Capítulo 12

Artículo 57. Funciones de la comisión paritaria

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengán atribuidas a los organismos o autoridades competentes.

3. Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto-Ley 5/1979, de 25 de enero y normas que lo desarrollan.

4. Resolver las solicitudes que pueda formular la empresa que, en situación de crisis, plantee la exoneración, total o parcial, del cumplimiento de las obligaciones contempladas en el presente convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicios de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 58. Composición de la comisión paritaria del convenio provincial

La comisión paritaria estará constituida por tres representantes designados por los delegados/as de personal y otros tres representantes designados por la empresa.

Todos los vocales gozarán de voz y de voto. Asimismo, los vocales de la comisión paritaria podrán delegar su voto en otros compañeros/as de su representación, también vocales de la citada comisión, si bien exigirá como mínimo para la validez de estas delegaciones de voto la asistencia a la reunión de tres vocales como mínimo en cada una de las partes.

Asesores: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria 4 asesores/as de los que 2 se designarán por las centrales sindicales y otros dos por la empresa. Tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores y de la empresa.

Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán como mínimo con carácter bimensual previa convocatoria del presidente/a y, en todo caso, cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes.

El domicilio de la comisión será la propia empresa.

Capítulo 13

Artículo 59. Grupos profesionales y comisión de clasificación profesional

Es potestad de las partes el seguimiento y actualización de las categorías profesionales en la empresa.

Artículo 60. Formación profesional

Anualmente y en función de las necesidades de la empresa se articularán cursos de formación y reciclaje del personal.

Los trabajadores/as inscritos 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, 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. Este apartado queda sujeto a consenso de la comisión paritaria del convenio.

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 el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 61. Recuperación o disfrute de horas

Quien tenga horas pendientes de recuperación por demoras o permisos concedidos, deberá pactar con su responsable las fechas para regularizar su situación dentro de los seis meses siguientes a la realización de las mismas, salvo acuerdo previo diferente.

En el caso de que por trabajos extra realizados se disponga de horas para su disfrute, deberá pactar con su responsable las fechas para optar a dicho disfrute no existiendo en este caso un tope de tiempo para la regularización de las mismas.

Capítulo 14**Artículo 62. Procedimiento de inaplicación de convenio**

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se formulara en las siguientes condiciones:

1º) Las empresas abrirán el periodo de consultas de 15 días que versara sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación legal de los trabajadores. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiera, que, en su conjunto, representan a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el periodo de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, este deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

2º) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la comisión paritaria.

3º) En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para resolución de Conflictos Laborales de 16 de febrero de 2000, (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicara únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 63. Comisión de igualdad, absentismo y temporalidad

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan constituir una comisión mixta sobre Igualdad, absentismo y temporalidad, integrada por los mismos miembros de la comisión paritaria del convenio, con la finalidad de estudiar posibles medidas efectivas en las siguientes materias:

— Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.3 del convenio.

— Absentismo laboral: análisis compartido de las cifras de absentismo en el sector, sus principales causas y adopción de medidas concretas consensuadas que permitan su reducción.

— Temporalidad: análisis compartido del nivel de temporalidad en el sector, volumen de contratos temporales existentes, y adopción de medidas concretas consensuadas que permitan su reducción.

Anexo 1. Tabla salarial

Salario bruto mínimo a percibir por categoría en 2025

Para el año 2025 se actualizarán con el incremento porcentual que corresponda de IPC (2,8 por ciento).

CATEGORÍAS	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL
1. Personal técnico/calidad		
Director/a de departamento	2.678,66 euros	37.501,01 euros
Técnico/a de 1ª	1.964,33 euros	27.500,74 euros
Técnico/a de 2ª	1.839,85 euros	25.758,02 euros
Técnico/a de 3ª	1.607,20 euros	22.500,41 euros
Auxiliar técnico/a	1.541,10 euros	21.575,25 euros
2. Personal de organización		
Director/a de departamento	2.678,66 euros	37.501,01 euros
Técnico/a de 1ª	1.964,33 euros	27.500,74 euros
Técnico/a de 2ª	1.839,85 euros	25.758,02 euros
Técnico/a de 3ª	1.607,20 euros	22.500,41 euros
Auxiliar técnico/a	1.541,10 euros	21.575,25 euros
3. Personal técnico/a de administración		
Director/a de departamento	2.678,66 euros	37.501,01 euros
Oficial administrativo/a de 1ª	1.964,33 euros	27.500,74 euros
Oficial administrativo/a de 2ª	1.714,32 euros	24.000,65 euros
Oficial administrativo/a de 3ª	1.607,20 euros	22.500,41 euros
Auxiliar administrativo/a	1.541,10 euros	21.575,25 euros
4. Personal de taller		
Encargado/a	2.410,80 euros	33.750,92 euros
Jefe/a de equipo	2.071,49 euros	29.000,78 euros
Oficial de 1ª	1.964,33 euros	27.500,74 euros
Oficial de 2ª	1.714,32 euros	24.000,65 euros
Oficial de 3ª	1.607,20 euros	22.500,41 euros
Especialista	1.572,97 euros	22.021,65 euros
5. Personal subalterno		
Almacenero/a	1.714,32 euros	24.000,65 euros
Oficial de almacén	1.607,20 euros	22.500,41 euros
Auxiliar de almacén	1.617,01 euros	22.638,26 euros

Anexo 2. Plus de antigüedad

Plus de antigüedad 2025

Para año 2025 se unificarán todos los pluses de antigüedad en una sola y se incrementará el IPC a los valores tomados como referencia (2,8 por ciento):

PLUS ANTIGÜEDAD	PROPUESTA IPC = 2,8 POR CIENTO
1 ^{er} quinquenio	2,2526
2 ^o quinquenio	2,9737
3 ^{er} quinquenio	4,1016
4 ^o quinquenio	5,4650
5 ^o quinquenio	6,8398
6 ^o quinquenio	8,2031
7 ^o quinquenio	9,2103
8 ^o quinquenio	10,6604
9 ^o quinquenio	11,9865

Anexo 3. Plus de nocturnidad

Plus de nocturnidad 2025

Para año 2024 se actualizarán con el incremento porcentual que corresponda de IPC (2,8 por ciento).

- Plus de nocturnidad: 3,9766 euros/hora trabajada.

Plus extrasalarial:

Plus extrasalarial 2025.

Para año 2025 se actualizarán con el incremento porcentual que corresponda de IPC (2,8 por ciento).

- Plus extrasalarial: importe mínimo 0,7584 euros/hora trabajada.

Plus de asistencia:

Plus de asistencia 2025.

Para año 2025 se actualizarán con el incremento porcentual que corresponda de IPC (2,8 por ciento).

- Plus de asistencia: importe mínimo 6,0970 euros/día.

Anexo 4. Vacaciones**1. Calendario de vacaciones agosto.**

1.1. Se intentará preparar una previsión de máquinas entre febrero y marzo.

1.2. Se abrirán listas de voluntarios/as para trabajar en agosto. La empresa tendrá la potestad de modificar estas listas en función de las capacidades de cada trabajador en cada máquina. Los trabajadores/as que trabajan habitualmente en las máquinas que funcionarán en agosto, tendrán prioridad sobre otros que no trabajen habitualmente en estas máquinas.

1.3. Las personas designadas, trabajarán las dos semanas seguidas con horario de 6:00 a 14:00 horas.

1.4. El disfrute de las vacaciones por haber trabajado en agosto, se podrá realizar de dos maneras.

1.4.1. Los días de manera continuada.

1.4.2. De manera partida en un máximo de 2 periodos.

1.4.3. Se agradecería que se evitaran meses como abril y diciembre. Para estos meses será necesario:

- “La empresa deberá de conocer las intenciones del trabajador/a con 1 mes de antelación, si pretende cogerse días festivos en abril o diciembre. Dichos días de fiesta tendrán que ser acordados con la empresa, ya que puede ver afectada su producción”. Dependiendo de las solicitudes que reciba del personal, para organizar la producción, la empresa podría decir que no.”

1.5. El disfrute de las vacaciones se deberá realizar como máximo dentro de los 12 meses posteriores a la asignación del personal al calendario de agosto, excepto en aquellos casos en los que exista una incapacidad temporal en cuyo caso, este periodo no contará como periodo transcurrido.

1.6. El disfrute de los días trabajados en agosto, no pueden coincidir con el turno contrario de la misma máquina.

1.7. Será necesario comunicar a la empresa con al menos 1 mes de antelación a la semana seleccionada para el disfrute de los días trabajados en agosto.

Anexo 5. Plus compensatorio**Artículo 22. Plus compensatorio**

Se acuerdan los siguientes incrementos para el año 2025:

A. Incremento salarial para este año 2025 de un 2,8 por ciento (IPC).

B. Incremento colectivo variable consolidable en función de objetivo relacionado con el absentismo de la empresa:

Año 2025	Absentismo < 8,5 por ciento	IPC + 0,5 por ciento
Año 2025	Absentismo < 7,5 por ciento	IPC + 1 por ciento
Año 2025	Absentismo < 6,5 por ciento	IPC + 1,5 por ciento

a. El diferencial obtenido se aplicaría con carácter retroactivo en la nómina de enero 2026 analizando los datos correspondientes al año 2025 (únicamente aplicaría 1 de los 3 objetivos propuestos lógicamente, es decir, no se sumarían los objetivos bajo ningún concepto).

C. Incremento individual no consolidable basado en gratificar a aquellos trabajadores de Nuter que destaquen de manera notable en cuanto a horas de absentismo anual se refiere. Para ello la empresa propone lo siguiente:

- a. Personal con un absentismo inferior al 4 por ciento.
- b. Paga no consolidable de 350,00 euros (brutos).
- c. Personal con un absentismo inferior al 2 por ciento.
- d. Paga no consolidable de 700,00 euros (brutos).
- e. Ambos conceptos no son acumulables (cada trabajador entraría en un rango u otro en función del nivel de absentismo anual individual).
- f. Las horas de libre disposición no se contabilizan al ser parte del calendario laboral.
- g. La estadística de absentismo se colgará en el tablón de anuncios de la empresa con carácter mensual. Se va a intentar mejorar la estadística actual y la empresa espera esté disponible a lo largo del mes de febrero.

D. Actualización de las tablas según IPC (2,8 por ciento).

Este incremento salarial porcentual será el mismo para todos los trabajadores dados de alta en la empresa a la fecha de 1 de enero del 2025.

Este incremento se aplicará a todos los conceptos fijos de la nómina y será consolidable.