

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de IDEC Ingeniería y Desarrollo de Composites, SL**

Resolución del delegado 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 de IDEC Ingeniería y Desarrollo de Composites, SL. Código convenio 01101092012023.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto 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 esta autoridad laboral, 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.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 17 de julio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LÓPEZ ALDAZ

Convenio 2026**IDEC, SL. Centro de Vitoria-Gasteiz****Capítulo 1º - Condiciones generales****Artículo 1º. Determinación de las partes que lo conciertan**

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por los y las representantes de la plantilla del centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz de la empresa IDEC, SL con los y las representantes de la empresa.

Artículo 2º. Ámbito personal

El presente convenio colectivo se aplicará a todos/as los/as empleados/as del centro, mandos intermedios (jefes/as de sección, responsables y administrativos/as) que presten sus servicios en los centros de trabajo arriba indicados, a excepción de los directores/as.

También será de aplicación al personal de nuevo ingreso.

Artículo 3º. Ámbito temporal

El ámbito temporal de vigencia del presente acuerdo es de 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2026.

A su término, se entenderá tácitamente prorrogado hasta nuevo acuerdo con la representación sindical de IDEC, SL.

El convenio quedará denunciado por las partes legitimadas para ello, a 30 de septiembre de 2026, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora con objeto de iniciar las negociaciones para el nuevo convenio en el plazo de 3 meses a partir de la recepción de la comunicación. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación en dicho plazo y ambas partes establecerán un calendario de negociación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado el convenio y concluida la duración pactada, se mantendrá una ultraactividad indefinida.

Artículo 4º. Garantía personal

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que tuviera reconocidas cualquier empleado o empleada a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 5º. Interpretación y comisión paritaria

La empresa y los/las representantes del personal actuarán como órganos de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio. En caso de discrepancia en la interpretación se aplicará el adagio "in dubio pro operario".

Este órgano de interpretación o comisión paritaria estará constituido, por tantos miembros del comité de empresa como secciones sindicales con representación en la parte social y, en representación de la empresa, por un número de representantes designados por la misma hasta un límite no superior al de representantes del comité de empresa. (Según situación a 1 de enero de 2026: 1 miembro del comité + 1 miembro empresa.)

A efectos del mecanismo de votación a que se sometan las decisiones y/o acuerdos tomados en el seno de esta comisión, el voto de cada uno de los/las representantes por la parte social presente en la comisión paritaria será equivalente a un número de votos igual al número de miembros del comité de la sección sindical a la que representan. El/la representante de la empresa, por su parte, ostentará tantos votos como requiera la condición de paritaria de la comisión.

Artículo 6º. Acuerdos complementarios

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1, si durante la vigencia de este convenio colectivo ambas partes llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, o bien sobre materias ya pactadas pendientes de concreción y/o desarrollo, se conviene expresamente la aplicación inmediata de los mismos y su incorporación en el próximo convenio colectivo, previo trámite oficial y conocimiento de la autoridad laboral.

Artículo 7º. Procedimiento para la resolución de conflictos

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar entre los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras y

la Dirección cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional, de que pudieran valerse.

Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas, las partes podrán acudir a los mecanismos previstos en el PRECO o bien a cualquier otro tipo de instancias conciliadoras.

Artículo 8º. Normas supletorias

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las demás normas de común aplicación.

Las partes acuerdan que resulta aplicable de esta manera el Convenio Colectivo Nacional De Empresas De Ingeniería Y Oficinas De Estudios Técnicos en vigor.

Capítulo 2º - Empleo y contratación

Artículo 9º. Contratación

La contratación indefinida y estable es el referente de la política de contratación de la empresa. Para las nuevas contrataciones, siempre que sea posible, la empresa tendrá en cuenta la promoción interna tal y como se indica en el flujograma del anexo I. Sólo se acudirá a la contratación temporal, de acuerdo con la legislación vigente y excluyendo lo dispuesto en el artículo 12º. ETT's de este convenio, en las siguientes situaciones:

Artículo 10º. Periodos de prueba

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

1. Técnicos/as titulados/as: 2 meses.
2. Resto: 15 días.

Cuando un empleado/a haya pertenecido a la plantilla de la empresa y, sin solución de continuidad, sea contratado nuevamente con la misma categoría y para el mismo trabajo, no podrá establecerse un nuevo periodo de prueba.

Artículo 11º. Empresas de servicios

Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los/las representantes legales de sus trabajadores y trabajadoras sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 12º. Empresas de trabajo temporal, en adelante ETT's

No es objetivo de la empresa la contratación sistemática de personal en base a esta modalidad, por lo que la empresa, solo utilizará esta posibilidad para satisfacer las necesidades cuyo carácter temporal sea inferior a 2 meses y el trabajo no sea estructural. Asimismo, la empresa se compromete a que, en ningún momento, salvo autorización expresa por parte del comité, el personal contratado bajo esta modalidad supere el 5 por ciento del total de la plantilla.

Esta modalidad de contratación se utilizará exclusivamente para realización de trabajos “no estructurales”.

Asimismo, se garantizará una equivalencia salarial para los empleados/as puestos a disposición de la empresa con respecto a las tablas salariales recogidas en el presente convenio.

El tiempo trabajado por ETT, se computará como trabajo efectivo en la misma empresa, a efectos de tiempo para promocionar y aumentar de categoría.

Artículo 13º. Preaviso de finalización de contrato

Los empleados/as que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

- Personal contratado por su titulación universitaria media o superior: 1 mes.
- Resto: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del empleado o empleada una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Asimismo, la empresa, salvo en los casos de despido disciplinario, notificará al empleado o empleada la terminación de su contrato con 15 días de antelación. El incumplimiento de preavisar con la referida antelación obligará a la empresa a abonar en la liquidación del empleado o empleada una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

La decisión de no-renovación de contratos será realizada siempre mediante procedimientos “objetivos” de evaluación. Previamente a la toma de la decisión de “no-renovación” el comité será informado de las causas de la misma y tendrá derecho a expresar su opinión al respecto.

Artículo 14º. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

En el momento en que una trabajadora comunique a la empresa su estado y aporte a la empresa justificación del facultativo/a médico/a sobre su embarazo, la empresa le facilitará con carácter inmediato, un puesto de trabajo transitorio y más adecuado fuera de la zona de riesgo. Si no existiera en esos momentos un 2º puesto exento de riesgo para su estado, la trabajadora solicitará en la mutua la baja por riesgo durante el embarazo.

Igualmente tendrán derecho a acumular los periodos de descanso pre- y post- parto que legalmente les corresponden, además del periodo de lactancia.

Capítulo 3º -Tiempo de trabajo

Artículo 15º. Jornada laboral

Las condiciones económicas establecidas en este acuerdo se entienden referidas a una jornada laboral de:

- 2026: 1.720 horas/año.

Artículo 16º. Distribución de la jornada

Eliminación distribución irregular de la jornada:

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

Regularización de descansos:

El descanso reglado actual es de 15 minutos (0,25 horas) por turno. No se considera más descansos en la jornada laboral, por lo que el tiempo de trabajo efectivo (2026) debería ser respectivamente, en la actualidad de:

Tiempo bruto: 8 horas/día.

Descanso: 0,25 horas/día.

Tiempo neto: 7,75 horas/día.

Se realizará en los siguientes términos:

- El tiempo de descanso se realizará únicamente en las zonas de descanso.
- La realización de descansos adicionales al citado no está contemplada, por lo que se podrán considerar ausencias de trabajo.
- Está permitido fumar en los periodos de descanso sólo en las zonas habilitadas para ello, fuera de la empresa.

Vacaciones:

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Los días de libre disposición tendrán el mismo tratamiento que los días de vacación.

Registro horario:

El registro horario al que obliga la ley a la empresa se realizará de forma digital, debiéndose proporcionar tal información directamente a las personas trabajadoras en un formato que no pueda ser manipulado a posteriori. Si la implantación del registro horario implica la instalación de máquinas, éstas se ubicarán únicamente en la entrada de acceso al lugar de trabajo. La empresa entregará copia del registro cada 3 meses a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 17º. Regímenes horarios

El personal del centro destinado a la producción continuará, con carácter general, con los tres turnos establecidos.

Mañana de 5:45 a 13:45 horas. Tarde de 13:45 a 21:45 horas. Noche de 21:45 a 5:45 horas.

Se dispondrá de un descanso fichado no inferior a 15 minutos siempre que la jornada diaria continuada exceda de 6 horas.

Estos periodos de descanso se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

La jornada laboral comenzará con el turno de noche del domingo a las 21:45 horas. y finalizará el viernes a las 21:45 horas.

Durante los meses de junio a septiembre incluidos, en caso de haber sólo dos relevos y existir temperaturas elevadas, se utilizarán los de mañana y noche siempre que sea organizativamente posible.

Se establece un horario para oficinas de 8:30 a 13:30 y de 14:30 a 17:30, horario voluntario del viernes de 8:00 a 14:00 para el personal de jornada partida, el personal que opte por este horario trabajará media hora más de lunes a jueves, podrá ser al principio o al final de la jornada.

Las guardias se mantendrán de manera telemática. Cada persona que deba realizarla atenderá de manera telemática el teléfono que se habilitará al efecto, tratando de responder a las llamadas que se reciba o bien derivándolas a los afectados según el tema del que se trate. La guardia finalizará a las 18:00 del viernes o víspera de festivo de que se trate. El calendario se elaborará a primeros de cada año.

Jornada de verano (15 de junio – 31 de agosto) de 7:00 - 15:00.

Al igual que se ha procedido desde la fundación de IDEC, SL, el personal de oficinas (Administración, Ingeniería, Diseño, Cálculo, Programas) disfrutará de una flexibilidad horaria, que se fija en los siguientes términos:

- El horario de entrada se establece entre las 7:30 y las 8:30.
- Tiempo mínimo de pausa para la comida de 30 minutos.
- La hora de salida no será antes de las 16:30 de lunes a jueves y de las 13:30 los viernes.
- Jornada de verano (15 de junio – 31 de agosto) entrada de 6:30 - 7:30 y salida 14:30 - 15:30.

Teniendo que cumplir siempre con las 40 horas semanales.

En caso de situaciones excepcionales, serán los encargados de cada área o departamento los responsables de aceptar o no cambios en este horario, de acuerdo siempre con la Dirección. Se darán explicaciones de las decisiones al comité y no se mantendrán de manera injustificada este tipo de cambios en el largo plazo.

Todo el personal del centro de trabajo tendrá la obligación de fichar su jornada e incidencias de trabajo.

Artículo 18º. Calendario

La Dirección de la empresa elaborará el calendario laboral para el año siguiente, antes del 1 de diciembre de cada año, procediendo, previamente a su publicación oficial, a informar al comité de empresa, pudiendo éste emitir informe consultivo en un plazo de 7 días. Dicho calendario permanecerá expuesto en el tablón de anuncios. (Intentar dejar los máximos días de libre disposición).

Artículo 19º. Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones dentro del año.

El disfrute de las vacaciones en cada sección quedará determinado de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresa (responsable de sección) garantizando unos porcentajes mínimos de actividad en cada sección, según lo expresado en el calendario propuesto.

Exceptuando en los casos de bajas (en los que se atenderá a la legislación y jurisprudencia vigentes a la firma del presente convenio) en el resto de situaciones, el disfrute de las vacaciones anuales nunca traspasará el año natural, las vacaciones no disfrutadas a 31 de diciembre del año en curso, caducan y no son sustituibles por compensación económica (sólo se podrán dejar un máximo de dos días sin disfrutar).

Sobre la metodología de acuerdo entre trabajador/a y empresa, el presente convenio establece la siguiente:

Elección de vacaciones: de común acuerdo entre trabajador/a y su responsable.

Todo trabajador/a conocerá para el 15 de marzo el periodo de disfrute de vacaciones, salvo que por causas excepcionales y justificadas se modifique por acuerdo entre trabajador/a y empresa.

En los trabajadores y trabajadoras en los que concurra una situación de baja con sus vacaciones les serán de aplicación los derechos que les vengan reconocidos a este respecto por la legislación y jurisprudencia vigentes a la firma del presente convenio.

Pluses en periodo vacacional: promedio de la totalidad de los emolumentos que corresponden a la jornada ordinaria, incluyendo las retribuciones variables. Prevaliendo lo dispuesto en el artículo 7.1 Directiva 2003/88/CE (LCEUR 2003,3868), en los términos establecidos por la jurisprudencia comunitaria sobre los establecido en el convenio colectivo. (según propuesta de 2 de diciembre de 2021).

Este plus se abonará en la nómina de agosto del año siguiente.

Artículo 20º. Horas extraordinarias

Las partes suscribientes del presente convenio colectivo coinciden en la necesidad de intentar la no realización de horas extraordinarias en la empresa. Por ello, solo se podrá ampliar la jornada ordinaria, hasta los límites legales establecidos, en los siguientes casos:

- En situaciones de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.
- Cuando, por razones que la empresa no haya podido prever, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. En estos casos, la realización de horas extraordinarias será voluntaria para el empleado o empleada.

La empresa, previa a su realización comunicará a la representación de la plantilla las causas de la necesidad de horas extraordinarias, así como su cuantía prevista y personal afectado.

Con periodicidad mensual, la empresa hará pública la información sobre las horas extraordinarias realizadas en el período.

La compensación de las horas extraordinarias se producirá preferiblemente en tiempo de descanso, si bien corresponderá al empleado o empleada la opción entre compensación económica o en descanso.

La realización de horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria se atenderá al régimen siguiente:

- Abono/disfrute de las horas extras normales en relación 2 x 1.
- Abono/disfrute de las horas extras festivas en relación 2.5 x 1.

Las horas extras podrán ser a cobrar o disfrutar, aunque las partes tratarán de promover la compensación en tiempo de descanso. Llegando a un acuerdo, con el/la responsable de cada departamento. Se considerarán horas extras festivas las realizadas a partir de las 14:00 horas del sábado.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, de acuerdo al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.bis – Desconexión digital

Se desarrollará un protocolo de desconexión digital antes del 30 de junio de 2026.

Capítulo 4º - Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 21º. Incapacidad permanente total

Una vez declarada administrativamente la situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los empleados o empleadas tendrán la opción de continuidad en la misma en otro puesto que se adapte mejor a su nueva situación médico-laboral, siempre y cuando la empresa disponga de una vacante en ese puesto de trabajo.

En los casos en los que el trabajador o trabajadora continúe trabajando en la empresa, aunque sea en un puesto de inferior categoría, la empresa mantendrá la retribución y condiciones que correspondan al puesto en el que trabajaba previamente.

Artículo 22º. Comisiones de servicio

Cuando por razones de comisión de servicios (excluida la situación de cesión de trabajadores y trabajadoras) la empresa necesite desplazar a sus trabajadores y trabajadoras a poblaciones distintas a las que radica el domicilio habitual de la empresa durante un plazo superior a 3 días laborables consecutivos, se respetarán los siguientes conceptos:

- Se dará preferencia a aquellos trabajadores y trabajadoras que trasladen a la empresa su voluntad de participar en la comisión de servicio concreta y cuya capacitación profesional sea la que requiere dicha comisión.
- Se preavisará a trabajadores y trabajadoras afectados y comité con una antelación de 5 días, a la comisión de servicio concreta.
- Mediará un periodo mínimo de 2 meses entre la realización de dos comisiones de servicio.
- Los conceptos siguientes serán a cargo de la empresa:
 - Gastos de viaje a destino y vuelta.
 - Alojamiento y manutención.
 - Desplazamientos en destino para ir y volver al puesto de trabajo de destino.
- Se garantizará que los viernes a las 24 horas el trabajador/a se encontrará en su localidad, si la distancia es igual o menor de 1.500 kms. Ante una posible eventualidad que lo impida o dificulte se estará al acuerdo trabajador-empresa.
- Repatriación inmediata en caso de fallecimiento u hospitalización del cónyuge, hijos/as, hermanos/as o padres / madres, bien por causa grave o bien por más de 5 días naturales.
- Gasto médico-sanitario en que incurriese el empleado o empleada hasta un equivalente a la prestación médico-sanitaria derivada del régimen de Seguridad Social, si la comisión de servicios tuviera lugar en el extranjero, comprometiéndose la empresa a estudiar casos excepcionales.
- Se establece un complemento por viaje nacional (que requiera pernoctar) de 22,95 euros/diario y en caso de que algún día fuera festivo el complemento será de 28,41 euros/día
- Se establece un complemento por viaje internacional (que requiera pernoctar) de 28,41 euros/diario y en caso de que algún día fuera festivo el complemento será de 33,87 euros/día. Se establece un preaviso para viaje internacional de 7 días naturales.
- En caso de superar 12 meses de estancia de un trabajador o trabajadora en comisión de servicio en tres años, las condiciones se tratarán particularmente, no siendo nunca inferiores a las ya establecidas.

Las cuantías de este precepto serán revisables con la finalización del convenio.

Artículo 23º. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de

encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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

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

Artículo 24º. Movilidad geográfica

1. El traslado de trabajadores y trabajadoras que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el/la trabajador/a que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho de el/la trabajador/a a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los/las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores y trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores y trabajadoras de, al menos:

- a) Diez trabajadores/as, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores/as.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores y trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores y trabajadoras.
- c) Treinta trabajadores y trabajadoras en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores y trabajadoras.

Dicho período de consultas deberá versar 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 y trabajadoras afectados. La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/las miembros del comité o comités de empresa, de los/las delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y trabajadoras su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo. No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución. El acuerdo con los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges/parejas de hecho cambia de residencia, el/la otro/a, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores y trabajadoras que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador/a deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador o la trabajadora en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

Los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 25º. Modificación turnos de trabajo y desplazamientos

La empresa no podrá de forma unilateral modificar el régimen privativo de trabajo teniendo que acudir para ello al procedimiento de modificación de condiciones sustanciales de trabajo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Ante modificaciones unilaterales de la empresa en las condiciones de régimen de turnos y/o lugar de trabajo que se realicen con carácter perdurable en el tiempo deberá mediar comunicación escrita al trabajador y trabajadora o trabajadores y trabajadoras afectados y al comité de empresa con una antelación mínima de un mes cuando sea de forma individual y de un mes con 15 días previos de consulta cuando se trate de un colectivo.

Capítulo 5º - Conceptos retributivos e indemnizatorios**Artículo 26º. Forma de pago**

Las retribuciones anuales reflejadas en las tablas salariales se abonarán en 14 mensualidades: 12 normales y 2 extraordinarias.

Las mensualidades serán ingresadas en las correspondientes entidades bancarias, dentro de los 4 primeros días de trabajo del mes siguiente al devengo.

Las pagas extra se abonarán de la siguiente manera:

Paga de julio para el día hábil más cercano al 16 de dicho mes y paga de Navidad, para el día hábil más cercano al 16 de diciembre.

En caso de incumplimiento del día de cobro, se estará a lo dispuesto en el artículo 29, 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º. Pluses

Plus de absentismo, nocturnidad, recanteo, sellantes, ultrasonidos, jefatura, de diversidad con importes actualizados para 2026:

Plus de absentismo: se premiará con un 2 por ciento de salario bruto anual al personal de talleres, calidad, mantenimiento y expediciones que no tenga absentismo. El cómputo se realizará por periodos mensuales con liquidación a mes vencido. El importe mensual será el resultado de dividir el plus anual del 2 por ciento en doce mensualidades. Esta modificación con respecto al convenio anterior se hará a efectos de comprobar los posibles resultados. Se exceptuará de cómputo como absentismo el fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad. La empresa tiene el derecho a la revisión de este punto si no cumple la función para la que está pensada, que es disminuir el absentismo.

En aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora decida recuperar el tiempo utilizado para acudir al médico y no perder así dicho plus, habrá de hacerlo, como máximo, en un plazo de una semana previo acuerdo con su responsable.

Plus de nocturnidad: para trabajadores/as de turno de noche por 21,85 euros/noche.

Plus de recanteo: la cuantía designada a este plus será de 18,81 euros / día los cuales vendrán reflejados en nómina.

Plus de sellantes: (personal con certificación sellantes AD&S en vigor). La cuantía designada a este plus será de 116,50 euros /mes, los cuales vendrán reflejados en nómina.

Plus de ultrasonidos: (personal con certificación UT NII en vigor). La cuantía designada a este plus será de 142,05 euros /mes, los cuales vendrán reflejados en nómina.

Plus de jefatura / plus funcional: la cuantía designada a este plus será de 454,56 euros /mes, los cuales vendrán reflejados en nómina. Podrá establecerse prorrateo semanal o diario para personal que desempeñe el cargo con carácter interino.

Plus antigüedad: para todo el personal sujeto a convenio colectivo, las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio, tres trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.

La antigüedad se empieza a contar desde el primer día de contratación en la empresa. Las revisiones de categoría son independientes de las que correspondan por antigüedad.

Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y salario base de convenio que tenga la persona trabajadora.

Plus de diversidad: referido exclusivamente a hijos/as de empleados/as, hasta la edad de 18 años: 50,00 euros/mes. No se aplicará a diversidad familiar. Aplicado en diversidad de capacidades físicas, sensoriales o cognitivas.

Artículo 28º. Uso de vehículo particular

En los casos en los que el empleado/a, por necesidades de empresa y a requerimiento de ésta tuviera que desplazarse utilizando su vehículo particular, dicho uso se producirá una vez aceptado voluntariamente por el/la empleado/a y abonándose por la empresa en la liquidación correspondiente la cantidad de 0,44 euros/km.

Esta cantidad contempla la retribución por todos los conceptos relativos al uso del vehículo particular.

Artículo 28º.bis. Cesta de Navidad

La empresa, de forma extraordinaria, entregará a todos los trabajadores y trabajadoras vinculados en el presente convenio una cesta de productos navideños.

Capítulo 6º - Clasificación profesional

Artículo 29º. Tablas salariales

En la empresa, se dispone de las siguientes categorías. Con los siguientes sueldos mínimos.

CATEGORÍA	2026
Especialista	24.068,57
Oficial 3	25.873,71
Oficial 2 B	26.889,86
Oficial 2 A	28.043,04
Oficial 1 B	31.092,74
Oficial 1 A	34.309,23

Artículo 30º. Incrementos pactados

El incremento salarial para el presente convenio:

IPC España 2025 + 0,1 (3 por ciento).

Dicho incremento ha sido revisado y aplicado sobre todos los conceptos salariales de este convenio.

Capítulo 7º. Área social

Artículo 31º. Licencias y permisos retribuidos

Grados de consanguinidad y afinidad.

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD A EFECTOS DE PERMISOS			
CONSANGUINIDAD		AFINIDAD	
Primer grado	Cónyuge/pareja de hecho	Primer grado	Padres del cónyuge
	Padres		Madrastra/padrastro
	Hijos		Hijastras/hijastros
Segundo grado	Abuelos	Segundo grado	Abuelos del cónyuge
	Hermanos		Hermanos del cónyuge
	Nietos		Cónyuges de hermanos
Tercer grado	Tíos	Tercer grado	Tíos del cónyuge
	Sobrinos		Sobrinos del cónyuge

1. Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, padres o hijos/as: cuatro días laborables.

2. Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad: hermanos/as, abuelos/as: dos días laborables.

3. Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de afinidad: padres de cónyuge o pareja de hecho, hermanos/as del cónyuge o pareja de hecho, abuelos/as del cónyuge o pareja de hecho, hijas/os políticos, nietos/as: dos días laborables.

En todos los casos, el primer día del cómputo será aquel en que ocurra el fallecimiento y el plazo será indivisible.

Si el día del fallecimiento, el trabajador o trabajadora ha completado la mitad de la jornada (4 horas), los días de permiso computarán desde el día siguiente.

4. Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

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

Si la hospitalización fuera mayor que el permiso, se podrá distribuir entre los días de hospitalización del enfermo y podrá disfrutarse en días discontinuos, previa comunicación y acuerdo con el responsable.

En hospitalizaciones de larga duración, pasados 30 días, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una segunda y única licencia retribuida por igual tiempo.

Si el día en el que acontecen los hechos, el trabajador o la trabajadora ha completado la mitad de la jornada (4 horas), los días de permiso computarán desde el día siguiente, siempre que no hayan sido cuestiones planificadas.

5. Matrimonio del trabajador/a o pareja de hecho: quince días naturales.

6. Traslado de domicilio habitual: un día laborable.

7. Permiso jornada electoral: en el caso de que a un/a trabajador/a le toque estar en mesa electoral, tiene derecho a una reducción de su jornada de trabajo 5 horas el día inmediatamente posterior a las elecciones. Si el trabajador/a entrara a trabajar en el turno de noche el mismo día de las elecciones, se computa como jornada laboral del día electoral, por lo que le corresponderá un permiso de 8 horas de esa jornada + 5 horas adicionales de permiso en el turno de noche siguiente.

(Según órgano superior de Administración Electoral, Junta Electoral Central).

8. Acudir al médico.

Todo/a trabajador/a tiene permiso para acudir a una consulta de facultativo de medicina general de la Seguridad Social o de medicina privada. Deberá comunicarlo a su responsable con un plazo previo mínimo de 24 horas y presentar el justificante de la cita.

El empleado/a dispondrá del tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo/a de medicina general, debiendo presentar el empleado o la empleada, previamente y junto con el parte de incidencia, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Acompañamiento de sus hijos/as menores en supuestos de asistencia de éstos, a consulta médica de dichos facultativos cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Acompañamiento de padre, madre, cónyuge, pareja, hijos/as en el caso de que sean dependientes. Habrá lugar a este permiso siempre que pueda mediar preaviso de 24 horas del empleado/a a la empresa de la necesidad de ausentarse por esta causa.

El empleado/a deberá presentar a la empresa, justificante de su ausencia, cuando se reincorpore al puesto de trabajo tras la consulta.

9. Formación profesional.

Los empleados o las empleadas que desarrollen su trabajo en régimen de turnos y que se inscriban en cursos organizados en centros oficialmente reconocidos para la obtención de cualquier título o certificado de capacitación directamente relacionado con la actividad principal de la empresa y aceptado por ésta, podrán solicitar el cambio al régimen horario vigente en la empresa que mejor se adapte al del curso, hasta la finalización del referido curso. Estos cambios serán solicitados con una antelación mínima de dos meses para permitir la reorganización necesaria siempre que se cuente con la aceptación de la Dirección.

El trabajador o la trabajadora no tiene que recuperar las horas en cualquiera de los supuestos anteriormente mencionados, salvo que no quiera perder el plus de absentismo.

Artículo 32º. Complemento en situaciones de incapacidad temporal (IT)

Las indemnizaciones por IT, serán las siguientes:

- Baja por enfermedad común y accidente no laboral: según lo indicado en la Ley de la Seguridad Social que establece un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora (BR) y de los porcentajes aplicables a la misma:

- 60 por ciento desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
- 75 por ciento desde el día 21 en adelante.

- Baja por contingencias profesionales: complemento de CP/AT, del 100 por ciento.

Se cobrará el 100 por ciento de la base reguladora, desde el primer día de baja.

El personal de administración, ingeniería, ingeniería de calidad, programas y responsables (jefes) de planta, que no recibe retribución de plus de absentismo, cobrará el 100 por ciento de las bajas IT desde el primer día.

- Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

- Las personas afectadas por este convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de 30 días de duración, complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por ciento del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja.

Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga la persona trabajadora puede ser dada de alta médica por curación.

— Las personas trabajadoras están obligadas, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidas por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia de la persona trabajadora a ser reconocida establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el de la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 33°. Cuidado de menores

A este respecto se estará a lo previsto por la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y a lo dispuesto en el artículo 8º del presente convenio.

Artículo 34°. Fundación Laboral San Prudencio

La empresa se compromete a dar de alta en la Fundación Laboral San Prudencio, a todos los trabajadores y trabajadoras en plantilla a 31 de diciembre de 2022. Para los trabajadores de nueva contratación el alta no se dará hasta la superación de periodo de prueba correspondiente.

Artículo 35°. Seguro de accidente de trabajo

La empresa tiene una póliza de seguro, para todos los trabajadores y trabajadoras. Entidad aseguradora: AXA Aurora Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros.

- Número de póliza: 59.018.054.

El objetivo de la póliza es la instrumentación de compromisos por pensiones por parte de la empresa con los trabajadores y trabajadoras y los beneficiarios/as, por tanto, queda sujeto al régimen previsto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

La entidad aseguradora, mediante la póliza se obliga a pagar a los beneficiarios/as las prestaciones del seguro que estipulen en caso de ocurrir el evento o eventos previstos, durante el periodo de duración del contrato que figura en la presente póliza. La entidad aseguradora asume las obligaciones de dicho pago de acuerdo con las presentes condiciones de la póliza.

Garantías y capitales asegurados.

GARANTÍAS	CAPITAL ASEGURADO	CAPITAL INDEMNIZATORIO
Fallecimiento por cualquier causa	70.000,00 euros	70.000,00 euros
Fallecimiento por accidente	70.000,00 euros	140.000,00 euros
Fallecimiento por accidente de circulación		140.000,00 euros
Incapacidad permanente absoluta	70.000,00 euros	70.000,00 euros
Incapacidad permanente absoluta por accidente		70.000,00 euros
Incapacidad permanente absoluta por accidente de circulación		70.000,00 euros
Gran invalidez		70.000,00 euros

Artículo 36°. Contrato relevo

Según legislación vigente.

La empresa se compromete a estudiar, con carácter extraordinario y solamente durante la vigencia del presente convenio colectivo, la posible salida al personal que durante la vigencia de este convenio pueda legalmente acogerse a la jubilación parcial y esté interesado.

Artículo 37º. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores y trabajadoras al ingreso en la misma de las prendas necesarias para el ejercicio de sus funciones. El personal de producción directa tendrá derecho a 2 conjuntos mínimos al año, los dos juegos se repartirán en la primera quincena de enero.

Artículo 38º. Defensa del puesto de trabajo

Ningún trabajador/a podrá ser despedido ni discriminado por motivos ideológicos o sindicales.

Cuando un trabajador o una trabajadora cause ausencia a su puesto de trabajo, por privación de libertad, será consensuado entre empresa y comité la situación particular en cada caso.

Artículo 39º. Prohibición de discriminación en razón del sexo o edad

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo y edad de los trabajadores y trabajadoras en materia salarial, de promoción interna, ascensos, etc. La mujer podrá acceder en igualdad de condiciones a todos los puestos, categorías y responsabilidades.

Así mismo la empresa velará por el cumplimiento de las leyes pertinentes que recojan este concepto.

Artículo 40º. Plan de Formación

Compromiso de crear una comisión paritaria, con un acuerdo a final de 31 de diciembre de 2026.

Capítulo 8º - Prevención de riesgos laborales**Artículo 41º. Política general de prevención de riesgos**

La Dirección de la empresa deberá establecer la política de prevención de riesgos laborales conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Esta política se desarrollará en base a los principios y acciones previstas en la Ley 31/1995 y demás disposiciones legales en la materia.

La protección de la salud de los empleados y empleadas constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes. Por ello, se acuerda seguir desarrollando lo dispuesto en el manual de gestión de la prevención de la empresa, comprometiéndose la Dirección a integrar las actividades preventivas en el conjunto de actividades productivas y de organización, así como en toda la línea jerárquica de la empresa, dotando a los empleados y las empleadas de las necesarias medidas preventivas y vigilando el cumplimiento correcto de éstas, con el objetivo común de mejora continua de las condiciones de trabajo.

Estos/as delegados/a (no miembros del comité de empresa) tendrán también las competencias, facultades y garantías establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, así como dispondrán de un crédito horario mensual de 10 horas para atender los asuntos relacionados con esta materia (sin que se computen contra dicho crédito las reuniones del comité de seguridad y salud ni su participación en actividades preventivas recogidas en los artículos 36 y 37 anteriormente referidos). La empresa proporcionará a todos/as los/as delegados/a de prevención los medios materiales y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 42º. Reconocimientos médicos

Los trabajadores y las trabajadoras de la empresa tendrán derecho a una revisión médica específica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo. Si el reconocimiento se efectuara en horas fuera de trabajo, se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Tales reconocimientos médicos (reconocimiento anual) serán efectuados por personal sanitario y cumpliendo la normativa vigente.

Los citados reconocimientos médicos, de conformidad con la normativa vigente al respecto, serán los siguientes:

- Reconocimiento previo al ingreso al puesto de trabajo.
- Reconocimiento anual.

La vigilancia de la salud se hará bajo protocolos de reconocimientos específicos adecuados a los factores de riesgo que soporte el trabajador o la trabajadora.

Asimismo, dicho reconocimiento médico, también consistirá con carácter enunciativo y no excluyente en análisis de orina y sangre, prueba auditiva, prueba de visión, prueba de reflejo y exploración física general.

Cada trabajador/a, individualmente, será informado de los resultados de los reconocimientos que se le realicen.

Se pedirá siempre justificante para la asistencia al reconocimiento. Cuando el reconocimiento tenga lugar fuera de las instalaciones de la empresa, se concederá a cada trabajador/a un permiso retribuido de 1,5 horas para asistencia al mismo, incluyendo el tiempo de descanso reglado. Cuando el reconocimiento tenga lugar en las instalaciones de la empresa, se acordará con el comité el tiempo de permiso a conceder.

Artículo 43º. Mutuas

La empresa informará a la representación legal de la plantilla de la mutua que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

Capítulo 9º - Representación de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 44º. Comité de empresa

La dirección de la empresa mantendrá un encuentro mensual con los comités de empresa en el que informará a los mismos de aquellos detalles específicos obligados por ley (formación, contratación, excedencias, régimen disciplinario, etc.) así como de cuestiones generales relativas a la evolución general de las sociedades (comerciales, de empresa, de sector, etc.).

Adicionalmente, con la periodicidad indicada por Ley se entregará al comité la información exigida.

Artículo 45º. Locales

La empresa pondrá a disposición del comité y de las secciones sindicales una sala o despacho que contendrá el equipamiento y material consumible necesario para su funcionamiento interno.

Artículo 46º. Tablones

Se colocarán tablones de anuncios, en número suficiente, tanto para uso exclusivo de la representación de los trabajadores y las trabajadoras como para cada sección sindical.

Artículo 47º. Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Todos los empleados o empleadas dispondrán, con carácter retribuido, de 6 horas anuales para la asistencia a asambleas de trabajadores y trabajadoras legalmente convocadas dentro del calendario y horario laboral, bien por el comité de empresa o por los propios trabajadores y trabajadoras con objeto de tratar sobre convenio colectivo, su negociación, avances y firma. Las horas derivadas de este permiso retribuido se disfrutarán en las 24 horas laborables siguientes a la celebración de la asamblea que otorga el derecho a las mismas.

Para cualquier otro motivo se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Además, en situaciones de especial relevancia, la empresa podrá también autorizar la realización de asambleas, legalmente convocadas, en horario coincidente con la jornada de trabajo y con carácter remunerado.

Artículo 48º. Acumulación de horas de crédito sindical

Los responsables de cada sección sindical legalmente constituida en la empresa dispondrán del mismo crédito de horas sindicales reconocidas a los miembros del comité de empresa.

Artículo 49º. Procedimiento de inaplicación de convenio

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación por parte de la empresa 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:

1.º) La empresa abrirá el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y las trabajadoras afectadas. 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 y trabajadoras.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los/las delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos/as. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

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

3.º) En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 de abril). Las partes asumen el compromiso de agotar las vías de conciliación, mediación y arbitraje en el desacuerdo con el fin de obtener una solución negociadora y de común acuerdo. Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de las partes, no se aplicará este común acuerdo para la conciliación y mediación, la que se aceptará si una parte lo propone.

4.º) Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos –ORPRICCE–, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

ANEXO I

Promoción/cambio de puesto interno

