III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

378 *Resolución de 18 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bellota Herramientas, SAU, Bellota Agrisolutions, SLU y Mirandaola Inversiones y Gestión, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo para las empresas Bellota Herramientas, S.A.U., Bellota Agrisolutions, S.L.U. y Mirandaola Inversiones y Gestión, S.L.U. (código de convenio n.º 90100083012012), para el periodo 2015-2017, que fue suscrito, con fecha 15 de octubre de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra, por las secciones sindicales de ELA, CC.OO., UGT, LSB-USO y ESK, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –«BOE» del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de diciembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS BELLOTA HERRAMIENTAS, S.A.U. BELLOTA AGRISOLUTIONS, S.L.U. MIRANDAOLA INVERSIONES Y GESTIÓN, S.L.U.

1. Ámbito personal y territorial.

El presente acuerdo de Convenio Colectivo es de aplicación a la plantilla de las empresas en adelante denominado como la «Empresa»:

Bellota Herramientas, S.A.U., centros de trabajo de Legazpi (Guipúzcoa) y Olloqui (Navarra).

Bellota Agrisolutions S.L.U., centros de Trabajo de Legazpi y Tolosa (Guipúzcoa).

Mirandaola Inversiones y Gestión S.L.U. centro de trabajo de Legazpi (Guipúzcoa).

2. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2015, finalizando el 31 de diciembre de 2017.

El Convenio tendrá una ultraactividad de 30 meses, a partir del 1 de enero de 2018.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

3. Salarios.

Para el año 2015 los salarios y demás conceptos salariales se incrementarán en el IPC del año 2014 más 0,5 % euros lineales consolidables. Considerando el IPC del año 2014 como cero.

Para el año 2016 los salarios y demás conceptos salariales se incrementarán en el IPC del año 2015, más 0,5 % euros lineales consolidables.

Para el año 2017 los salarios y demás conceptos salariales se incrementarán en el IPC del año 2016 más 0,5 % euros lineales consolidables.

Si el IPC de los años 2015 y 2016 es inferior a cero, se considerará, a los efectos de los incrementos, que el IPC es igual a cero.

4. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para la vigencia del convenio será de 1.592 horas.

En las jornadas a dos o más turnos y dentro de este cómputo de horas se incluyen 15 minutos de descanso, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, tendrán el carácter de retribuidos.

El personal, según lo ordenado en la legislación vigente, deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada para su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario.

5. Vacaciones.

a) La Empresa planificará los trabajos de vacaciones y señalará las personas de Mantenimiento y Servicios Auxiliares que deban trabajar en dichas fechas.

b) La Comisión Mixta será informada y oída una vez planificadas las vacaciones y señaladas las personas afectadas.

c) El personal que trabaje durante el periodo oficial de vacaciones de 2015 percibirá, hasta la categoría de Maestro de Taller inclusive, la cantidad de 19,43 euros, por cada jornada de trabajo efectiva superior a cuatro horas diarias.

d) El disfrute de las vacaciones será obligatorio.

e) El derecho al disfrute de las vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año. En el caso que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se tendrá en cuenta lo recogido en el artículo 38 del ET, dichas vacaciones se disfrutaran inmediatamente a continuación de la fecha del alta médica.

f) Las vacaciones se abonarán en las fechas en que se disfruten.

6. Seguro de vida.

La Empresa suscribirá a partir del 1 de julio de 2015 una póliza de Seguro Colectivo de Vida que garantice a las personas que estén en plantilla las siguientes coberturas:

– Muerte e Invalidez permanente absoluta: 32.412 euros.

No cubrirá esta póliza a quienes la Compañía Aseguradora no acepte en alguna(s) de la(s) contingencia(s) asegurada(s) y por dicha(s) contingencia(s).

El costo de la póliza será a cargo exclusivo de la Empresa.

Durante los años 2016 y 2017 se incrementará en el IPC del año anterior respectivo.

7. Plus de jornada nocturna.

El personal de Talleres y Vigilantes, percibirá durante el año 2015 un plus voluntario de 5,72 euros, por cada jornada de trabajo superior a 4 horas ininterrumpidas efectuadas de noche.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

8. Bajas por accidentes de trabajo.

La Empresa complementará hasta el 100 % la base reguladora, excluida la prorrata de gratificaciones, derivada de IT de Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional. Las pagas extraordinarias se pagarán íntegramente.

9. Abono de complementos en caso de baja por enfermedad.

1. Los índices de absentismo que se toman como referencia para el pago de los complementos serán exclusivamente los que correspondan al total del personal de taller de la Empresa.

Cada mes se aplicarán los índices del mes anterior, salvo el mes de septiembre que se aplicaran los índices del mes de Julio.

2. Durante los veinte primeros días de baja por enfermedad se abonará en todos los casos el 75 % de la base reguladora.

A partir del día 21 se abonará según se señala en la siguiente escala:

Porcentaje de absentismo	Porcentaje abono base reguladora.
Hasta el 3,5	100
Desde el 3,51 hasta el 4,25	95
Desde el 4,26 hasta el 5,25	85
A partir del 5,26	75

No se contabilizarán, para establecer el indicado índice, las horas de baja por enfermedad que pudieran originarse a partir del día siguiente a la fecha de presentación a la Empresa de la copia de la solicitud en la Administración correspondiente, de una incapacidad total o absoluta.

Si hubiese hospitalización superior a tres días, se abonará desde el primer día el 100 % de la base reguladora durante los días que dure dicha hospitalización.

3. Cada mes, en las bajas por enfermedad, se excluirá la prorrata de gratificaciones por lo que las pagas extraordinarias se pagarán íntegramente.

4. La Empresa mantendrá la gestión de las bajas por enfermedad y accidente no laboral dentro del sistema público de la Seguridad Social.

5. Con objeto de tratar de agilizar en la medida de lo posible aquellas pruebas médicas que necesite realizar alguna persona de la plantilla, el servicio médico de la Empresa podrá ofrecer los servicios de que disponga a quienes estén en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral.

10. Complemento bajas IT.

Al personal de baja por IT le será complementado el subsidio que percibiere hasta una cantidad equivalente a la que correspondería percibir por dicho subsidio si el mes anterior hubiese trabajado un número de horas equivalente a la suma de las horas anuales de trabajo dividido entre once.

11. Ayuda social.

La Comisión Mixta será quien estudie y proponga a la Dirección, en cada caso individual, la ayuda económica que estime deben percibir los hijos/as o familiares que estén bajo la dependencia de las personas pertenecientes a la Empresa, y que siendo física o psíquicamente deficientes deban acudir a escuelas o instituciones especiales.

Se considerará que un hijo/a o familiar está bajo la dependencia de un integrante de la Empresa, exclusivamente cuando este se halle percibiendo personalmente por dicho hijo/a o familiar y por el mismo motivo la prestación económica establecida por la Seguridad Social para dichos casos.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

12. Actividad sindical.

Las horas retribuidas, tanto por quienes componen los Comités de Empresa, como de los Delegados y las Delegadas Sindicales, serán acumulables mensualmente, exclusivamente entre quienes componen las Secciones Sindicales a las que aquellas/os pertenezcan y en tanto no se aprueben nuevas disposiciones legales que regulen o modifiquen esta materia.

Queda incorporada a este convenio el acta de 17 de enero de 2011, sobre funcionamiento de los Comités de Empresa tras la escisión de la empresa Bellota Herramientas, S.A.U.

13. Plus por trabajos en días festivos.

Las horas ordinarias trabajadas en domingos por Vigilantes y por personal de encendido de hornos que después descansan entre semana, así como las horas ordinarias de días festivos, sean o no recuperables de los de encendido de hornos que después descansan entre semana, se abonarán con un recargo del 25 % sobre el valor base hora extra.

14. Plus de llamadas.

Se entenderá por «llamada» al aviso que se cursa a quienes trabajan en el departamento de Mantenimiento para que vengan a Fábrica en las horas fuera de su jornada laboral para efectuar un trabajo urgente e imprevisto. No se considerará «llamada» cuando la persona conoce de antemano que va a venir a la Fábrica a efectuar algún trabajo.

A quién se llame de acuerdo con el párrafo anterior, percibirá 18,90 euros por la llamada. Se le abonará además su tiempo de presencia como hora compensada al precio de valor hora festiva, con un mínimo de una hora por llamada.

Si la llamada se produjera después de las 24,00 horas, la persona podrá, si trabaja en turno de mañana y si así lo desea, retrasar en seis horas su entrada oficial en Fábrica desde el momento de la salida, siempre y cuando pueda trabajar, ya en su horario habitual, como mínimo dos horas seguidas. Las horas que median entre la hora oficial de entrada a Fábrica y la correspondiente hora de entrada efectiva, no serán abonadas.

15. Seguridad y salud laboral.

La Empresa se compromete a que en los análisis de sangre y orina que se hagan a la plantilla de la Empresa se incluyan también el de glucosa en la sangre y colesterol, y semestralmente los que habitualmente se están haciendo.

16. Licencias.

Las trabajadoras y trabajadores, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

Igualmente, con las mismas condiciones, el personal dispondrá de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante, excepto lo recogido en el apartado C.

La Empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

a) Por matrimonio:

Dieciocho días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

b) Por nacimiento de hijo/a:

Tres días naturales de licencia de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

Por nacimiento de hijos/as prematuros u hospitalizados después del parto:

La madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre que convivan con el trabajador/a: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

De padre/madre que no convivan con el trabajador/a, así como de hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Las licencias de este apartado «C» podrán disfrutarse en jornadas completas o medias jornadas, dentro del periodo de una semana o mientras dure la hospitalización.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos/as, y de dos días naturales si se refiere a padres/madres o hermanos/as que convivan con el /la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan trascurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

d) Por muerte:

Del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas:

Dos días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as: 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

g) Para consultas médicas:

Por el tiempo necesario en los casos de 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 servicio de Medicina General, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del servicio de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres que convivan con el trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Para exámenes prenatales:

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia:

Los/las trabajadores/as y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El/la trabajador/a por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre.

Parejas de hecho:

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de la pareja, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as de la otra parte.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de quien por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando este efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 kilómetros.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

17. Movilidad.

La Empresa dará cuenta al Comité de Empresa de los cambios tecnológicos, organizativos, estructurales y de producción que requieran la movilidad funcional de un colectivo de la plantilla.

Quienes por esta causa cambien de puesto de trabajo lo harán en las condiciones pactadas en el documento «Movilidad» de fecha 9 de enero de 1992.

El personal acepta también los cambios de turnos de trabajo que en cada caso sean necesarios establecer, previa exposición razonada al Comité de Empresa.

Queda incorporado a este Convenio el Acta Final de Mediación, de conformidad de fecha 14 de diciembre de 1999 en relación con los cambios de turnos de trabajo y trabajo a cuatro relevos.

18. Horas compensadas.

Se podrá seguir trabajando horas compensadas en las mismas condiciones que en la actualidad. Se establecerán los cauces oportunos para asegurar un correcto control de su uso evitando posibles abusos.

19. Contrataciones.

Las necesidades de personal serán cubiertas íntegramente mediante contrataciones efectuadas directamente por la Empresa. Las personas así contratados tendrán los mismos derechos que quienes tengan un contrato indefinido.

20. Ropa de trabajo.

La Empresa se hará cargo del servicio de limpieza y reparto de ropa durante la vigencia del convenio (camisa, bata, pantalón y buzo).

21. Bolsa de horas.

Se establece una bolsa de horas anual, cuya disponibilidad se regula en el Anexo 1 del presente acuerdo.

El personal que trabaje, haciendo uso de la disponibilidad de horas en sábados y fiestas recuperables, percibirá un plus de 63,56 euros. Este plus se abonará por jornada completa de 8 horas, y si la jornada fuera inferior, percibirán la parte proporcional.

22. Secciones sindicales.

La Empresa reconoce a las Secciones Sindicales con representación en la Empresa, las mismas facultades y atribuciones para negociar que las otorgadas al Comité de Empresa.

23. Trabajo a cuatro relevos.

La Empresa queda facultada para implantar el sistema de trabajo a cuatro turnos o relevos en las condiciones siguientes:

1) Quien estando a cuatro relevos trabajare efectivamente los domingos y días festivos no recuperables, percibirá un plus de 78,12 euros por día, y 63,56 euros cuando trabajare sábados, puentes y fiestas recuperables. Estos pluses se abonarán por jornada completa de 8 horas, y si la jornada fuera inferior, percibirán la parte proporcional.

A los efectos anteriores, se entenderá por domingo, día festivo, sábado, puente o fiesta recuperable, el que empieza a las 6,00 horas de dicho día y finaliza a las 6,00 horas del día siguiente.

2) Cuando el personal a cuatro relevos tuviese que asistir a un bautizo o primera comunión de un hermano/a, hijo/a, nieto/a o sobrino/a o a una boda de los parientes citados o de padres, y coincidiese dicha celebración con un día festivo que le correspondiese trabajar, disfrutará de un día de permiso que será retribuido.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

3) La Empresa se hará cargo del costo de transporte al personal que habitualmente utilizan transporte colectivo, los días anteriormente señalados.

Las condiciones anteriores solo se aplicarán al personal de producción directa.

24. Invalidez Permanente Total.

1) A quien se le reconozca una Invalidez Permanente en grado de Total, si optara por causar baja en la Empresa, tendrá derecho a una indemnización de 42.274 euros.

2) En el caso de que una persona sea declarada afecta de una invalidez en grado de Absoluta, causará baja en la Empresa sin indemnización. No obstante, si dicha invalidez le es revisada y rebajada al grado de Total, se le aplicará el párrafo anterior a partir de la fecha de efectos de su nueva Invalidez.

3) Si una persona que ha cesado en la Empresa por habérsele concedido una Invalidez en grado de Total, es declarada, como consecuencia de una revisión, no afecta por Invalidez en ninguno de sus grados, tendrá la opción de incorporarse a la Empresa. Si optase por la incorporación, la cuantía de la indemnización será la cantidad que resultase de abonar 7.000 euros por cada año de Invalidez o parte proporcional, debiendo devolver el resto de la indemnización percibida.

4) Si durante la tramitación de su expediente de Invalidez la persona afectada estuviese de baja, la Empresa complementará sus percepciones hasta el 90 % de su salario neto en activo.

25. Compensación y absorción.

Lo acordado en este Convenio forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrá ser contemplado aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de las cláusulas del mismo, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, este quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

26. Plan de igualdad.

Se acuerda mantener la Comisión de trabajo en las mismas condiciones en las que se encuentra actualmente.

Esta comisión estará compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del convenio de la Empresa.

27. Subcontrataciones.

Queda incorporado a este Convenio el Acta Final de conformidad y Acuerdo de 20 de mayo de 1998 sobre subcontratas.

28. Denuncia del convenio.

Quedará automáticamente denunciado este Convenio a partir del 1.11.2017, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio que lo sustituya.

29. Procedimiento de resolución de conflictos Preco II.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el «BOPV» n.º 66, de 4 de abril de 2000, acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Asimismo, las partes acuerdan solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 c) del Estatuto de los Trabajadores a los referidos Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II).

En el supuesto de que la discrepancia afectara únicamente a un centro de trabajo que no se encuentre ubicado en la Comunidad Autónoma Vasca, las partes acuerdan someter el conflicto al organismo competente de la comunidad autónoma donde radica el centro de trabajo.

30. Comisión mixta interpretativa del convenio.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del mismo.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha Comisión antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes, que deberá emitir su dictamen en el plazo máximo de 15 días desde la fecha de presentación de la consulta.

En caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Mixta que no haga posible la emisión de un dictamen por su parte, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores la Comisión Mixta deberá someter la cuestión objeto de debate a los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II).

En el supuesto de que la discrepancia afectara únicamente a un centro de trabajo que no se encuentre ubicado en la Comunidad Autónoma Vasca, las partes acuerdan someter el conflicto al organismo competente de la comunidad autónoma donde radica el centro de trabajo.

31. Inaplicación normativa.

Durante la vigencia de este convenio, la Empresa no hará uso del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto a las materias salariales y de jornada de trabajo, 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 ET.

La determinación en su caso de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los/as representantes del personal y los/as delegados/as sindicales.

32. Normativa Supletoria.

En cumplimiento del compromiso adquirido por la Empresa ante el Comité en fecha 20-05-2013 se incorpora como anexo 3 lo reglamentado en el Convenio provincial del Metal de 2010-2011 hechas las adaptaciones legales y necesarias a la realidad de las empresas afectadas por este Convenio de Empresa.

Tal como establece la legislación vigente, los puntos recogidos en este anexo se consideran tienen prevalencia sobre lo recogido en el Convenio provincial de Gipuzkoa para la industria Siderometalúrgica.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con todo su contenido firman ambas partes en Legazpi a 9 de diciembre de 2015.

	ELA	CC.OO.	LAB
BH			
BAS			
MIG			

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

	ESK	LSB-USO	UGT
BH			
BAS			
Dirección			
BH			
BAS			
MIG			

ANEXO 1

Acuerdo sobre la bolsa de horas

1. Bolsa de horas.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de una bolsa de 104 horas anuales por cada trabajador/a con un máximo de 7 sábados o fiestas recuperables, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o periodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc., como en caso contrario en momentos de disminución de actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la Empresa.

Esta disponibilidad horaria consiste en:

1. El incremento del trabajo (horas de exceso) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado periodo de tiempo, y en la reducción del mismo en otro periodo para la recuperación de las horas trabajadas.
2. En la cesación o reducción del trabajo (horas de defecto) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado periodo de tiempo, y en el incremento del mismo en otro periodo para la recuperación de las horas no trabajadas.

La utilización de la bolsa de horas tanto en exceso como en defecto, no podrá realizarse en domingos, festivos, puentes, vacaciones ni en turnos de noche de los sábados.

Si un festivo recuperable que esté fijado en lunes no se trabaja, tampoco se trabajará el sábado de esa misma semana.

2. Personal afectado.

La determinación de las personas sujetas a la disponibilidad horaria será atribución de la Dirección de la Empresa:

1. Quedarán afectadas las personas que trabajen en ese momento en los centros de trabajo, secciones o departamentos en que sea necesario la utilización de la bolsa de horas.
2. Si la necesidad de la bolsa de horas en los centros afectados no es total, se determinarán las personas afectadas estableciendo preferentemente un proceso rotativo.
3. La Dirección de la Empresa se hará cargo del coste del transporte de quienes deban desplazarse por la utilización de la bolsa de horas, y utilizan habitualmente el transporte colectivo.

3. Notificación.

La Dirección de la Empresa deberá comunicar con 72 horas de antelación a la Representación Sindical y a quienes les afecte, las razones que justifiquen la utilización de la bolsa de horas.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Ante situaciones excepcionales se convocará a la Comisión de Seguimiento con objeto de reducir el plazo de notificación.

4. Reducción de horas.

La reducción de horas con relación al calendario en vigor podrá adoptar la forma de:

1. Supresión de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor.
2. Disminución de la duración de la jornada laboral en una hora, independientemente de si la persona está a turnos o a jornada partida.

5. Incremento de horas.

El incremento de horas con relación al calendario en vigor, podrá adoptar la forma de:

1. Incremento de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor. En caso de trabajarse en sábados o fiestas recuperables, no podrá hacerse en jornada inferior a 4 horas ni superior a 8 horas.
2. Ampliación de la duración de la jornada laboral en una hora en el caso de personal a jornada partida o a un turno.
3. Incremento a jornadas de 8 horas de aquellas que por calendario tengan la jornada inferior a esta.

Si fuera necesario el incremento de horas en un periodo en que coincidan viernes con jornada inferior a 8 horas en el calendario en vigor, se completarán primero las jornadas de los viernes antes de hacer uso de los sábados de esa misma semana.

No se podrán fijar duraciones del trabajo semanal superiores a 53 horas por más de 6 semanas sin pausa intermedia, pudiendo reinstaurarse una vez transcurrido un mes con jornada no ampliada.

6. Regularización de la bolsa de horas.

Las horas de exceso o de defecto se regularizarán en un plazo de nueve meses desde la fecha de su realización o reducción. Si las horas de defecto no se hubieran podido regularizar en los nueve meses estipulados estas serán abonadas en la siguiente nómina.

Las horas trabajadas o descansadas en la primera quincena del mes se regularizarán antes del día 1 del noveno mes.

Las horas trabajadas o descansadas en la segunda quincena del mes se regularizarán no más tarde del último día del noveno mes.

La decisión sobre la modalidad de regularización a aplicar (horas o jornadas completas) corresponde a la Dirección de la Empresa y se comunicará personalmente a las personas afectadas con 5 días naturales de antelación. Así mismo se informará mensualmente a la Comisión de Seguimiento.

Cuando se pretenda disfrutar de forma consecutiva 40 horas o más, se tratará de conciliar los intereses de las personas afectadas y los de la Dirección de la Empresa.

Cuando las horas de exceso se hayan trabajado en jornadas completas, el disfrute de las mismas se hará en jornadas no inferiores a 4 horas.

En caso de que exista una caída de actividad constatada por la Comisión Mixta del Convenio, como paso previo a la utilización de un ERTE se acuerda ampliar en tres meses la recuperación de la bolsa de horas que se haya utilizado en negativo.

7. Averías.

En caso de producirse una avería que impida el normal desarrollo de las actividades productivas en una máquina o instalación y cuya resolución se estime que vaya a durar más de un turno, se dará ocupación al personal afectado, en otros puestos de trabajo durante el tiempo que dure la reparación o hasta el final de su jornada laboral. En caso de que se prevea que la avería va a persistir durante los turnos siguientes, se podrá avisar a quienes componen dichos turnos con dos horas de antelación como mínimo para que no

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

se incorporen al trabajo. La recuperación de las horas no trabajadas se realizará en los términos recogidos en el capítulo «Regularización de la bolsa de horas».

Si no se les pudiera avisar en el plazo establecido y se les informara una vez que estén en la Empresa, la Dirección podrá darles ocupación hasta completar su jornada laboral. Si esto no fuese posible se le abonará el equivalente a una hora sin prima.

8. Modalidad de pago.

En el caso de la utilización de la Bolsa de Horas, el pago se efectuará de la siguiente forma:

1. Las horas de defecto se abonarán como horas ordinarias.
2. Las horas de exceso se abonará la prima, y si son en sábado o fiesta recuperable se abonará el plus definido en el Artículo 21 del Convenio de Empresa.

9. Regularización de Incapacidad Transitoria.

Con carácter general, las horas correspondientes a cada día de I.T. serán las que correspondan al calendario en vigor.

A efectos de cómputo en la cuenta horaria individual se computarán el mismo número de horas que el que se abone como I.T.

10. Licencias.

Cuando alguien perteneciente a la plantilla tuviese que asistir a una boda o bautizo o primera comunión de un hermano/a, hijo/a, nieto/a o sobrino/a o también a una boda de padres, y coincidiese dicha celebración con un día que le correspondiese trabajar debido a la disponibilidad, disfrutará de un día de permiso que será retribuido.

11. Comisión de seguimiento de la bolsa de horas.

Se constituye una Comisión de Seguimiento de la Bolsa de Horas compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del presente anexo.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha Comisión antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

ANEXO 2

Contrato de relevo

Acuerdo sobre jubilación parcial con contrato de relevo

Este acuerdo sobre jubilación parcial afecta a las siguientes empresas:

Bellota Herramientas, S.A.U., centros de trabajo de Legazpi (Guipúzcoa) y Olloqui (Navarra).

Bellota Agrisolutions S.L.U., centros de Trabajo de Legazpi y Tolosa (Guipúzcoa).

Mirandaola Inversiones y Gestión, S.L.U., centro de trabajo de Legazpi (Guipúzcoa).

Primero.

Todos trabajadores de las empresas, que tengan o cumplan las edades señaladas en el párrafo siguiente, podrán jubilarse, si así lo desean, acogiéndose para ello a una jubilación parcial del 75 por 100 de la jornada pactada para cada año. Con las condiciones, requisitos de acceso y reglas de determinación de prestaciones, de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según el acuerdo firmado entre la empresa y la representación de los trabajadores de 27 de marzo de 2013 y mientras subsista la vigencia de dichas normas.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Las fechas de referencia a partir de las que se podrán llevar a cabo estas jubilaciones serán:

1/09/2015. Los nacidos hasta el 31-12-1953 y el 31-03-1954.
1/12/2015. Los nacidos entre el 1-04-1954 y el 30-06-1954.
1/03/2016. Los nacidos entre el 1-07-1954 y el 31-12-1954.
1/06/2016. Los nacidos entre el 1-01-1955 y el 31-03-1955.
1/09/2016. Los nacidos entre el 1-04-1955 y el 30-06-1955.
1/12/2016. Los nacidos entre el 1-07-1955 y el 30-09-1955.
1/03/2017. Los nacidos entre el 1-10-1955 y el 31-12-1955.
1/06/2017. Los nacidos entre el 1-01-1956 y el 31-05-1956.
1/10/2017. Los nacidos entre el 1-06-1956 y el 30-09-1956.
1/01/2018. Los nacidos entre el 1-10-1956 y el 31-12-1956.

Segundo.

La Dirección fijará cada año la distribución de la jornada anual a trabajar en la parte correspondiente al 25 por 100 de su contrato a tiempo parcial, hasta alcanzar los 65 años.

Tercero.

La Dirección formalizará el contrato del trabajador relevista a jornada completa.

Cuarto.

La Dirección se compromete a realizar como mínimo al 50 % de los trabajadores relevistas, un contrato indefinido y a jornada completa para cubrir la baja del trabajador relevado. La situación del 50 % restante será analizada por la Dirección de la Empresa teniendo en cuenta las circunstancias económicas y oída la Representación Legal de los trabajadores.

Quinto.

El trabajador relevado se compromete a solicitar la jubilación total al cumplir la edad de 65 años.

ANEXO 3

Texto adaptado del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa (2010-2011)

1.º Calendarios y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación legal del personal y delegados/as sindicales en su caso.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gipuzkoa, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

En el supuesto de que los calendarios de trabajo y cuadros horarios elaborados por la empresa contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal del personal cuando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del estatuto de los trabajadores.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, esta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

2.º Vacaciones.

Se retribuirán en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Si por necesidades de la empresa se modifica la fecha de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual, y en consecuencia, el cierre del centro de trabajo, el personal tendrá derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

De acuerdo con lo establecido en el convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por maternidad y por motivos independientes a la voluntad del personal como accidentes o enfermedad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

El personal que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiera completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo de su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva el/a trabajador/a en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. En caso de fallecimiento del personal este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en el disfrute de vacaciones, el personal tendrá derecho en todo caso, a disfrutar dos semanas laborales consecutivas.

Las Vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el/a trabajador/a en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de IT. El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima o destajo percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores; por lo tanto, para el cálculo del referido promedio se tendrán en cuenta los devengos de los domingos, días festivos, gratificaciones extraordinarias, días de baja, etc.

Para el personal con retribución diaria, los días de vacaciones, aun los festivos y domingos comprendidos entre ellos hasta completar los 30 días naturales, deberán abonarse con el promedio que señala este artículo.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengan realizando en la empresa.

3.º Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

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

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

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

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

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

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 1 hora y 40 minutos por cada hora trabajada en domingo o festivo.

4.º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal del personal y la Dirección de esta, 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.

5.º 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 del personal 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 4.º 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.

6.º En cualquier caso, la Representación del Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los/as 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 lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

4.º Excedencias.

La empresa concederá excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.

b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 % de la plantilla.

5.º Otras excedencias.

La empresa concederá excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.

b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, de dos en las empresas de 50 a 100 trabajadores/as y de un 2 % de su plantilla en las empresas de más de 100 trabajadores/as.

d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

6.º Valoración de puestos de trabajo.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.)

b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.

c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el personal o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.)

d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad)

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los/as trabajadores/as de categoría inferior, no podrá tener una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente Convenio.

Ninguno de los puestos valorados percibirá, en principio, menores ingresos anuales que antes de la valoración.

El personal cuyo puesto de trabajo salga valorado por debajo de sus ingresos anteriores, conservará dichos ingresos a título personal y con carácter de absorbibles, en las siguientes condiciones:

a) En ningún caso se considerarán como ingresos fijos las primas de producción, ni los pluses en su caso. Por estos conceptos se percibirán, desde el primer momento, las cantidades que correspondan al nuevo puesto.

b) La diferencia de retribución resultante entre la anterior valoración y la nueva se irá absorbiendo en futuros aumentos, a razón del 50 % de dicha diferencia como máximo. Cuando dicha diferencia sea inferior a 1 euro se podrá absorber en su totalidad.

c) La empresa estará facultada en cualquier momento para ofrecer, a quienes salgan perjudicados económicamente con la valoración, otro puesto disponible del mismo nivel que el que anteriormente ostentaban. Caso de no ser aceptada dicha propuesta, la absorción de la diferencia se efectuará en su totalidad, dentro del límite que cada incremento posibilite, sin que sea preciso respetar lo indicado en el apartado b) de este artículo.

7.º Productividad.

A. Regulación:

I. Los salarios que se establecen en las tablas anexas al presente Convenio corresponden al trabajo de inferior valor dentro de cada categoría profesional.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por sus inversas entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

II. Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas. Se considerará rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

III. La línea de incentivos será una recta que queda definida por los dos puntos siguientes:

a) A rendimiento normal la suma de la columna «A» más la columna «B» de las tablas de retribución mínimas.

b) A rendimiento 140, el 35 por 100 de incremento sobre la suma de la columna «A» más la columna «B» de las tablas de retribución mínimas.

IV. Podrá establecerse una línea de incentivos con tendencia inferior a la señalada en el punto anterior, manteniendo en todo caso las retribuciones anuales anteriores a los mismos niveles de actividad, en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea factor determinante del producto.

b) Cuando la materia prima utilizada sea de coste elevado.

c) Cuando la naturaleza del proceso de producción, un puesto, una cadena, una sección, produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

d) Cuando el esfuerzo físico a realizar por el/la operario/a sea grande.

e) Cuando el factor determinante no sea la cantidad de producción, sino la calidad, ambos combinados u otros.

En estos supuestos a petición de la empresa, será de la competencia de la Delegación de Trabajo la determinación de si procede o no la línea de incentivos propuestos. Esta resolverá, previos los informes técnicos que estime pertinentes.

V. Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento mínimo exigible normal de 100 U.C. o su correspondiente en otros sistemas de medición y la obligación del/a trabajador/a a obtener dicho rendimiento.

La determinación de tal rendimiento mínimo, exigible o normal, es facultad de la empresa, informado y consultado el Comité de Empresa y con el arbitraje, en su caso, del PRECO, haciendo las reorganizaciones de sistemas y métodos de trabajo que estime necesarios a tal efecto.

VI. El personal tiene derecho a ser informado de los nuevos métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de operaciones o fases de los trabajos), y deberán ser advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempos.

Los tiempos no se aplicarán con retroactividad, es decir, que entrarán en vigor a partir del momento del inicio del cronometraje.

VII. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél/la.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

VIII. Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el/a trabajador/a deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituye una Comisión Paritaria, con miembros del Comité de empresa o Representantes del personal o Delegados/as de Sección Sindical y representantes de la Dirección, que entenderá sobre las reclamaciones individuales o colectivas nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, deberá recurrirse al Arbitraje contemplado en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO).

B. Sanciones:

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

a) Rendimiento igual o menor a 95 U.C. (unidades centesimales). Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.

b) Rendimiento de 90 a 95 U.C. inclusive. Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito por falta de rendimiento.

c) Rendimiento menor a 90 U.C. Tendrá la calificación de falta muy grave, si se produce en tres días consecutivos o en cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.

d) La disminución colectiva y voluntaria del rendimiento habitual se considerará como falta muy grave.

Antes de aplicarse dichas sanciones, las personas afectadas podrán ser sometidas a reconocimiento médico si este es menester. Una vez obtenido el dictamen médico, la Empresa adoptará una determinación, aunque se reserven ambas partes el derecho a reconocer al interesado por un/a médico/a nombrado de común acuerdo, cuyo dictamen será inapelable. Será de especial aplicación lo dispuesto en este párrafo en los casos de incapacidad por enfermedad o accidente.

Para el paso de una falta a otra más grave por reincidencia y para la determinación de las sanciones se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores.

C. Calidad.

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que los trabajos lo estén dentro de las condiciones de calidad, exigidas en forma escrita o establecidas por el uso, pero que en cualquiera de los casos lo sean de una manera clara y abierta.

En el caso de que los trabajos sean rechazados por el control de calidad, la persona que lo realizó, si es responsable del rechazo por negligencia o mala fe, deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su costa el tiempo que esta labor emplee, sin perjuicio de las otras responsabilidades que le sean imputables.

El/a trabajador/a no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida sobre la forma de efectuar el autocontrol, estableciéndose el principio de que, en los casos que lo requieran, el/a trabajador/a debe solicitar los datos necesarios antes de comenzar las operaciones, al mando inmediatamente superior.

8.º Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20, 25 ó 30 por 100, según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna «A» de la tabla de retribución mínima incrementado con el Plus de antigüedad. El/a trabajador/a que realice las tareas a que se ha hecho referencia durante un periodo superior a 60 minutos por jornada devengará el plus correspondiente a media jornada; si excediese de media jornada dicho plus se calculará sobre la totalidad de la misma.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos la empresa considera que han desaparecido las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberá acreditarlo ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado/a de Prevención en su caso.

En caso de no existir conformidad con la comunicación de la empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral o el Delegado/a de Prevención, podrá solicitar informe al Comité de empresa o Delegados/as de Personal, así como los que se consideren oportunos (Osalan, Inspección de Trabajo, Servicio de Prevención, …) para certificar su desaparición.

Una vez adoptadas las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene dejará de abonarse la citada bonificación, sin perjuicio de los recursos que correspondan en su caso.

9.º Trabajo nocturno.

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

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de 1 hora sin exceder de 4 la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de 4 se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno, el personal vigilante de noche, porteros/as y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 20 % sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

10.º Pluses incluidos en valoración.

La empresa a la hora de la realización de la valoración de puestos de trabajo, y al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, anoten como incluidos en las remuneraciones tales pluses, es decir, atribuyendo a dichos puestos un número de puntos cuya valoración económica cubra lo dispuesto en los dos artículos anteriores, estarán exentas de efectuar pago aparte de estos pluses.

La empresa, previa petición del Comité de Empresa o Representantes del Personal, deberán entregar a los mismos, relación de puestos de trabajo afectados por toxicidad, penosidad o peligrosidad, así como cualquier variación producida en éstos u otros puestos de trabajo.

La empresas con valoración de puestos de trabajo, estarán obligadas, si se les solicita por el Comité de Empresa o Delegados/as Sindicales, a indicar el número de puntos y su correspondiente valoración económica, que ha sido atribuida en la valoración global del puesto a las circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad del mismo.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

La empresa tendrá que abonar, como mínimo, las cantidades que se deriven de lo señalado en los artículos anteriores, sin que puedan compensarlas con otros conceptos distintos de los que en ellos se expresan.

11.º Jefes/as de Equipo.

Es Jefe/a de Equipo el personal procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El/la Jefe/a de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el/la jefe/a de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de 3 años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica, hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el/la Jefe/a de Equipo consistirá en una bonificación del 20 por 100 del salario establecido en la columna «A» de las tabla de retribución mínima para su categoría profesional, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

12.º Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 % sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna «A» de la tabla de retribución mínima.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo el periodo de aprendizaje o aspirantazgo.

b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en periodo de prueba y por el personal eventual e interino, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al día en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del/a trabajador/a a sus empresas respectivas, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquellas que por este mismo concepto tengan establecidas las empresas.

13.º Retribución dominical y de festivos.

La retribución de los domingos y de festivos no recuperables será el salario que se señala en las tablas salariales 1 y 2 anexas al presente Convenio, más el plus de antigüedad en su caso.

Dicha retribución podrá incorporarse al salario del día u hora de trabajo.

Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales que seguirán abonándose con el mismo criterio que hasta la actualidad.

No obstante, aquel personal que viniese percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el párrafo anterior, seguirá manteniendo las que tuviesen, y aplicando a las mismas los aumentos correspondientes, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. En todo caso se respetarán los incrementos pactados en cómputo anual.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Salvo acuerdo en contrario no podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados considerándose como tales, a estos efectos, los de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentados.

En todo caso, la empresa abonará en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que los/as trabajadores/as no hayan percibido durante los periodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las del 20 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

14.º Salidas, dietas y viajes.

Ámbito estatal:

Desplazamiento desde el primer día: 53,45 euros.
Desplazamiento en el mismo día:

Desayuno: 1,75 euros.
Comida: 17,85 euros.
Cena: 12,56 euros.
Kilometraje en vehículo propio: 0,331 euros/km.

Resto países:

Se establecerán acuerdos entre empresa y trabajadores. En su defecto se abonarán las cantidades siguientes:

Desayuno: 1,91 euros.
Comida: 19,67 euros.
Cena: 13,77 euros.

En caso de pernoctación, la empresa facilitará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo y garantizará condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación el trabajador recibirá un suplemento de 6,61 euros.

15.º Tiempo de espera y tiempo de paro.

Tendrán la consideración de «tiempo de espera» aquellos en los que, por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del personal haya de permanecer este inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance; escaso ritmo en la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados; interrupción del trabajo por maniobras; reagrupamientos de útiles y herramientas a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos, el/a trabajador/a afectado/a percibirá su salario incrementado con la media horaria de las primas obtenidas en el mes anterior.

Con excepción de las situaciones de «fuerza mayor», se conceptuará como «tiempo de paro» los que sufra el/a trabajador/a por causas no imputables a la empresa, bien por falta de materiales, de trabajo, de fluido eléctrico, etc. En estos supuestos, el personal percibirá la retribución que le corresponda por su categoría o nivel de puesto de trabajo.

En las situaciones de «fuerza mayor», cuando la empresa afectada no haya incoado el oportuno expediente de regulación de empleo, o la Autoridad Laboral lo hubiese denegado, se abonarán dichos periodos como «tiempo de paro», salvo acuerdo entre las partes para la recuperación y abono de los mismos.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

16.º Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

Criterios generales.

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.
4. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.
5. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.
6. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y por el artículo 16 de valoración de puestos de trabajo.

Grupo profesional 1.

Criterios generales.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos titulados:

– Arquitectos.
– Directores de áreas y servicios.
– Ingenieros.
– Licenciados.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Grupo profesional 2.

Criterios generales.

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Titulados superiores de entrada».
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

– Licenciados. Titulados superiores de entrada.
– Proyectistas.
– A.T.S. y/o D.U.E.
– Arquitectos técnicos (Aparejadores).
– Ingenieros técnicos (Peritos).
– Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

Grupo profesional 3.

Criterios generales:

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación:

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Técnicos:

– Analista programador.
– Delineante proyectista.
– Dibujante proyectista.
– Jefes de Áreas y Servicios.

b) Operarios:

– Jefe de taller.
– Maestro industrial.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Grupo profesional 4.

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación:

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Técnicos:

– Delineantes de 1.ª
– Técnicos administrativos.
– Técnicos laboratorio.
– Técnicos organización.

b) Operarios:

– Encargados.
– Profesional de oficio especial.

Grupo profesional 5.

Criterios generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación.

Formación:

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

– Administrativos.
– Delineante de 2.ª
– Oficiales administrativos de 1.ª y 2.ª
– Comercial.

b) Operarios:

– Chofer de camión.
– Coordinadores de grupo.
– Oficial de 1.ª y 2.ª
– Profesional siderúrgico de 1.ª y 2.ª

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Grupo profesional 6.

Criterios generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Formación:

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Subalterno-Administrativo:

– Almacenero.
– Auxiliares en general.
– Dependiente.
– Telefonista.

b) Operarios:

– Chófer de turismo.
– Conductor de máquina.
– Oficial de 3.ª
– Profesional siderúrgico de 3.ª

Grupo profesional 7.

Criterios generales:

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación.

Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Subalternos:

– Ordenanza.
– Portero.
– Vigilante.

b) Operarios:

– Peón Ordinario-Especialista.
– Aprendiz.

Por otra parte, la Empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.
Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al/a trabajador/a en la empresas, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, experiencia, etc.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se le asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

La Empresa realizará, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

17.º Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que esta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
2. 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.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse por la empresa tal prohibición el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

18.º Relaciones jerárquico-profesionales.

Las empresas de más de 100 trabajadores/as estarán obligadas a proporcionar a los mandos de la misma, relación escrita de las funciones y responsabilidades fundamentales que correspondan a su puesto.

29.º Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para para los grupos 4,5,6 y 7, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Durante el periodo de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

20.º Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo 1 y 2: Dos meses.
- Grupo 3: Un mes.
- Grupo 4,5,6 y 7: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del/a trabajador/a a ser indemnizado/a con el importe de una salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el/a trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.

21.º Finiquitos.

Toda persona podrá solicitar la presencia del Representante del Personal o un miembro del Comité de Empresa o del/a Delegado/a de la Sección Sindical a la que esté afiliado, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

22.º Contratos Eventuales.

La duración máxima de estos contratos será la establecida en el artículo 38º del Convenio Colectivo de Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa vigente en cada momento para los centros de Guipúzcoa y el artículo 50 del convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la comunidad foral de Navarra vigente en cada momento para el centro de Olloki en Navarra. Computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, a la finalización del contrato el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización según el artículo 49 del ET.

23.º Contratos de obra o servicio.

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

La empresa dará cuenta a la representación de los/as trabajadores/as la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores/as afectados/as, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, a la finalización del contrato el/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización según el artículo 49 del ET.

24.º Contratos de formación.

Son aquellos cuyo objeto consiste en la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación (se exceptúa por tanto el puesto de peón y equivalentes), deberán tener las siguientes características:

1. Únicamente podrán realizarse con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25, que carezcan de la titulación requerida para la realización de un contrato de prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente. Quedarán exceptuados del límite máximo de edad el personal perteneciente a colectivos en los que legalmente se haya establecido tal excepción.

2. (Al amparo de lo establecido en el artículo 11.2.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen a partir de la firma del presente convenio.) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

3. El tiempo dedicado a la formación teórica del personal no podrá ser inferior al 25 % durante el primer año y a 15 % durante el segundo y tercer año de la jornada máxima establecida en el presente convenio. La Dirección de la empresa y los representantes del personal, Comités de Empresa o Delegados/as sindicales acordarán las fórmulas para que dicha formación pueda realizarse de forma diaria, semanal o mensual en régimen de alternancia o concentración, incluso en el periodo final de la duración del contrato.

4. El trabajo efectivo que preste el personal en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser destinado a labores retribuidas a destajo o prima o de peonaje.

5. Al solo objeto de comprobar los conocimientos que en el periodo de enseñanza práctica vaya adquiriendo el personal contratado, la empresa asignará de entre el personal de la misma a un/a trabajador/a como tutor/a, a fin de que realice tales comprobaciones.

6. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad no podrá ser inferior al 75 % durante el primer año y ni inferior al 85 % durante el segundo año del salario correspondiente a la categoría para la que ha sido contratado, nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

7. A la finalización del contrato, el/a empresario/a hará entrega al/a trabajador/a de un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirido.

25.º Contratos en prácticas.

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, la empresa podrá contratar personal bajo esta modalidad contractual, de acuerdo con las características que a continuación se especifican:

1. Podrá concertarse con personal que esté en posesión de alguno de los títulos siguientes: Diplomado/a Universitario/a, Ingeniero/a Técnico/a, Arquitecto/a Técnico/a, Licenciado/a Universitario/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a, y Técnico/a o Técnico/a Superior de la formación profesional específica, así como, los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio de la actividad profesional, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la obtención del título hasta la formalización del contrato. En el caso de los contratos en prácticas celebrados con personal discapacitado, dicho plazo será de siete años.

2. El periodo de prueba no podrá exceder de un mes para los/as titulados/as de grado medio ni de dos meses para los/as titulados/as de grado superior.

3. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Asimismo, las partes podrán acordar dos prórrogas como máximo, sin que ninguna de ellas pueda ser inferior a la duración mínima del contrato, y sin que la duración total del contrato pueda exceder del periodo máximo de dos años.

4. El salario que perciba el personal contratado bajo esta modalidad será del 61 % durante el primer semestre, 70 % en el segundo y durante el 2º año, será del 80 % durante el primer semestre, 88 % en el segundo semestre, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 13.084,29 euros., 14.174,64 euros, 17.445,73 euros o 18.875,69 respectivamente, en cada uno de los cuatro periodos reseñados.

En el caso de trabajadores/as en prácticas contratados/as a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada.

5. La empresa asignará de entre su personal a un/a trabajador/a del mismo o superior nivel para coordinar el desarrollo de las actividades objeto del contrato.

6. A la terminación del contrato, el/a empresario/a deberá entregar al/a trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

26.º Subcontratación de obras y servicios.

Sin perjuicio de la información sobre las previsiones de contratación o subcontratación que vayan a realizarse, la empresa, en los supuestos en que formalicen un contrato de prestación de obra o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal del personal, 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 personas que serán ocupadas, por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación con relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.
e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

27.º Código de conducta laboral.

Principios ordenadores.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as 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/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
La empresa dará cuenta a la representación legal del personal de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Graduación de las faltas:

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

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 periodo de un mes.
b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo 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 periodos 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 y las clientes o proveedores de la empresa.
g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/a 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 ó una superior/ra 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/as clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

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 periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta 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/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando 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/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

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 periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

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

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

i) 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.

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

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su 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/a trabajador/a.

l) 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.

Sanciones:

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

a) Por faltas leves:

• Amonestación por escrito.

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 veintiuno a sesenta días.
• Despido.

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.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

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.

28.º Seguridad y Salud Laboral.

I. En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, el/a empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: Evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

El/a empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.
10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. El/a empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que solo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Por su parte, los/as trabajadores/as individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

No se imputarán en el crédito horario las horas destinadas a la representación legal de los trabajadores, el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, los Delegados 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 (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales 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 quién resolverá al efecto.

II. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

III. El Delegado de prevención de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán 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 especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al/a empresario/a 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 al personal afectado, 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 al/a empresario/a 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/as trabajadores/as 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/a 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. La empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de estas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

V. 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 hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

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

A los/as Porteros/as, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

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

29.º Vigilancia de la Salud.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sanitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo, …) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, el/a empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Cuando los reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

30.º Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

31.º Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador/a afectado/a por el cambio, percibirán las retribuciones correspondientes al puesto que ocupen en cada momento.

32.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

1. Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del/a empresario/a de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

2. Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

3. Establecimiento de un periodo de consultas con la representación legal del personal de una duración de 15 días.

4. El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

33.º Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.

Con carácter previo a la notificación al personal, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, la empresa estarán obligada a:

a) Notificar por escrito a los representantes legales de los trabajadores la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la Empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación a los representantes de los trabajadores con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores/as afectados/as en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

En los supuestos de despido por causas objetivas, el/a empresario/a estará obligado a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) Para el personal con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

b) Para el personal con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

c) Para el personal con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su salario por año de servicio o fracción de año.

En todo caso, la máxima indemnización será de doce mensualidades.

Actividad sindical en la empresa

34.º Constitución Sección Sindical.

El personal de la empresa, afiliados/as a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

35.º Garantías Sección Sindical.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Proponer candidatos/as a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los/as afiliados/as de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

e) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

– Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso.

– Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente al personal, y en especial las relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de Empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

– Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

g) La empresa permitirá reuniones a los y las afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones de los y las afiliadas de una Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa, un/a responsable de la Central Sindical. Dentro de las posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para el/a Delegado/a de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la dirección de la empresa notificará al/a Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, este emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

36.º Horas retribuidas Sección Sindical.

Los/as Delegados/as Sindicales de Empresa, que agrupen como mínimo en la empresa, los porcentajes de afiliación que para cada tamaño se señalan, o en su caso hayan obtenido los porcentajes que asimismo se señalan, en las elecciones a los órganos de representación de los/as trabajadores/as, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente:

Tamaño Empresa	Porcentaje afiliados	Porcentaje votos elec. sind.	N.º deleg.	N.º horas
6 a 25 trabajadores/as	25		1	Ninguna
25 a 100 trabajadores/as	20		1	10 horas mes
101 a 250 trabajadores/as	15		1	15 horas mes
251 a 750 trabajadores/as	10	10	1	40 horas mes

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un/a Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que, por aplicación del párrafo anterior, les correspondiera mayor número de Delegados/as y horas retribuidas.

Con cargo a estas horas, si los/as citados/as Delegados/as Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados/as de Personal en su caso.

37.º Licencias para formación reuniones.

Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Dichas Secciones Sindicales con el 10 % de afiliación, dispondrán de hasta cuatro (4) horas anuales durante cada año de vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15 % de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales y si el porcentaje de afiliación es del 20 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de ocho (8).

Las citadas reuniones serán convocadas por el/a Delegado/a Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas el/a Delegado/a Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través el/a Delegado/a Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los/as trabajadores/as afiliados/as autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado/a Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al/a Delegado/a de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los/as trabajadores/as.

38.º Excedencias Sección Sindical.

Se exceptúan del periodo mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos, provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

39.º Reuniones Trimestrales Sección Sindical.

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 37 se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

40.º No discriminación.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, a las trabajadoras y a los trabajadores se les garantizará lo que posteriormente se enumera, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

Delegados de Personal y Comités de Empresa

41.º Número y composición:

El/a Delegado/a de Personal y los Comités de Empresa son los órganos re representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

El número de Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa con derecho al uso del crédito horario retribuido para el ejercicio de su actividad, se acomodará, a iniciativa de la Dirección de la empresa, o de los/as promotores electorales a que hace referencia el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, a las disminuciones de la plantilla.

Operará la citada disminución cuando en un periodo ininterrumpido de al menos seis meses, la plantilla que sirvió de censo para las correspondientes elecciones sindicales, haya sufrido una disminución de al menos el 10 % de la misma con una reducción mínima de 10 trabajadores/as.

La disminución operará automáticamente, en el caso de candidaturas abiertas, sobre el/la representante o representantes con menor número de votos en las correspondientes elecciones sindicales, y en el caso de candidaturas cerradas sobre el o los/las representantes elegidos con el menor número de votos en la correspondiente lista.

Los afectados por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes de los/as trabajadores/as (Delegados/as de personal o miembros del Comité de empresa) y gozarán de iguales garantías que el resto de los mismos, a excepción del crédito horario retribuido que se limitará al necesario para acudir a la reunión mensual ordinaria, si la hubiera, con la Dirección de la empresa, con un tope en todo caso de tres horas mensuales.

42.º Horas retribuidas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño de la empresa:

Tamaño	Horas retribuidas
Hasta 30 trabajadores	20 horas / mes
De 31 a 75 trabajadores	25 horas / mes
De 76 a 150 trabajadores	30 horas / mes
De 151 a 250 trabajadores	35 horas / mes
Más de 250 trabajadores	40 horas / mes

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, cualquiera que sea el tamaño de la empresa, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma. (En estos últimos casos la ampliación horaria solo podrá referirse a un mes como máximo.)

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Las horas de los/as Delegados/as, Miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el/a Delegado/a Sindical):

– Sin límite alguno, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.
b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10 % de la plantilla de la empresa.
c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 15 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un periodo de seis meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por esta a iniciativa de los/as representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

43.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegados/as o Comités de Empresa, y de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 36 del Convenio, las siguientes:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de esta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.
c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo, la empresa deberá entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho periodo.

En dicha información deberá constar nombre del personal contratado, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que el personal haya de realizar.
e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad y salud laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

– Expedientes de regulación de empleo.
– Traslados totales o parciales de la empresa.
– Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
– Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.
– Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

d) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

44.º Información sobre la empresa.

La empresa facilitará al Comité de Empresa información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios/as trabajadores/as de la empresa..

45.º Información sobre medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto de sus afiliados/as.

Garantías comunes

46.º Garantías comunes de los Representantes Legales de los Trabajadores.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones de los representantes legales de los trabajadores serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

En caso de representantes de los/as trabajadores/as al Comité de Empresa.

En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

d) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 36 tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

47.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical, comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

La empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa.

El personal afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, el personal deberá justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del orden del día o de los temas a tratar.

48.º Asambleas.

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 8 asambleas y 4 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa o directamente por petición formulada por un tercio de los trabajadores de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada empresa.

49.º Formación Profesional.

La empresa facilitará la incorporación de sus trabajadores/as que lo soliciten a planes externos a la empresa, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo.

A tal efecto autorizarán mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores/as a dichos planes.

Impulso del Euskara.

Los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa, coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del Euskara. A tal efecto acuerdan:

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

Desarrollar en el ámbito de la empresa, actividades encaminadas a la utilización y extensión del Euskara facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea. A tal efecto la empresa procurará gradualmente que todos los documentos laborales, nóminas, Seguros Sociales, etc. figuren en bilingüe.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskara, siempre que sea posible.

Asimismo, la empresa deberá adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

Adhesión al Acuerdo Vasco sobre el Empleo.

La dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores acuerdan adherirse al Acuerdo Vasco sobre el Empleo suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB el pasado 15 de enero de 1999.

Aportaciones a GEROA-EPSV.

Las aportaciones a GEROA-EPSV, se mantienen en el 4,60 % de la Base de Cotización, por contingencias comunes del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 2,3 % correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 2,3 % con cargo a la empresa, durante la vigencia del convenio de empresa firmado.

ANEXO 4

Acta del 17-1-2011

Acta de la reunión mantenida el 17-01-2011 entre los Comités de Empresa de Bellota Herramientas, Bellota Agrisolutions y Mirandaola Inversiones y Gestión y el Director de RR.HH., D. Juan José Salegui, en representación de las tres empresas.

Una vez que el 20 de diciembre de 2010, quedaron constituidos los nuevos Comités de empresa que resultaron de las elecciones sindicales celebradas el 30 de noviembre de dicho año. La representación de los Comités comunica a la Dirección las personas que ocuparán los cargos de Secretario y Subsecretario en los Comités de Empresa.

Dichos cargos serán desempeñados por Andoni Aizpurua y M.ª José Mendizábal en BH y por Jon Gorrotxategi y Andrés Pereira en BAS.

Se comunica también las personas que se han nombrado como Delegados de Salud Laboral en cada empresa, son los siguientes:

BH: Sergio Marcos, Pascual Ureta, Juan Fragoso y Javier Larrea.
BAS: Joxe Mari Arróspide, Andrés Pereira y José Ramón Ortiz de Jocano.
Mirandaola: Vicente Garmendia.

Con objeto de simplificar y hacer más operativo a nivel interno el funcionamiento tanto de los Comités de Empresa como de la comisión de Salud Laboral, se acuerda lo siguiente:

Se crea un órgano común del Comité de Empresa que estará compuesto por 13 Delegados distribuidos de la siguiente forma:

- ELA: 8 CC.OO.: 1 LAB: 1 ESK:1 LSB-USO: 1 UGT: 1.
- Será este órgano común el que se desarrolle la labor interna como Comité de Empresa que represente de igual forma a las tres empresas.
- Las funciones de secretario de dicho órgano las realizará Andoni Aizpurua.
- La acumulación de las horas sindicales, será conjunta de las tres empresas.
- El nombramiento de los Delegados Sindicales se realizará según lo establecido por el Convenio Provincial actualmente en vigor y por la ley.
- Se crea una comisión conjunta de Salud Laboral de la que formarán parte 8 personas del Comité de Legazpi y una persona de la planta de Olloqui, para que estén representadas las tres empresas.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión en Legazpi a 17 de enero de 2011.

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

BELLOTA your best help

TABLA 1 - PERSONAL OBRERO

VIGENCIA 1.1.2015

Plus trabajos nocturnos: 20% salario real fijo + antigüedad.
Plus turnicidad 0,1202 € por jornada de 7 horas (Secciones con chandero)
Mantenimiento: Tóxico, penoso y peligroso aparte.
Turno de noche: 5,71 € Plus voluntario por jornada superior a 4 horas.
Jornada normal: 1592 horas. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. descanso retribuido).
Domingos y fiestas N.R.= 8,5643 €
Retrib. Dominical hora = 0,24477 €

HORAS COMPENSADAS
LABORABLES (1): Columna A + antigüedad + 7,6264 €
SABADO (2): (Columna C + antigüedad / 1592 + 42%
DOMINGO: (Columna C + antigüedad / 1592 + 66%
(1) Incluidos sábados.
(2) Sólo personal de mantenimiento a partir de las 14 h.

ESCALONES	IMPORTES HORA		IMPORTES AÑO			
	SALARIO	PRIMA	**Explicación Escalón 9 (columna C)** 10,2457 - 0,24477 = 10,0009 1592 + (3 * 30 * 5,83150) = 2116,84 10,0009 * 2116,84 = 21170,32 8,5643 * 62 = 530,99 21170,32 + 530,99 = 21701,31			
	A	B	C	D B*5,8315*(273+30)		E C + D
9	10,2457	3,6585	21.701,31	6.464,45		28.165,76
10	10,4215	3,8140	22.073,44	6.739,21		28.812,65
11	10,6012	3,9825	22.453,84	7.036,89		29.490,73
12	10,7946	4,1580	22.863,24	7.346,99		30.210,23
13	10,9940	4,3424	23.285,33	7.672,77		30.958,10
14	11,2067	4,5350	23.735,58	8.013,08		31.748,66
15	11,4249	4,7422	24.197,48	8.379,14		32.576,62
16	11,6577	4,9460	24.690,28	8.739,25		33.429,53
17	11,9049	5,1740	25.213,56	9.142,24		34.355,80
18	12,1637	5,4067	25.761,39	9.553,41		35.314,80
19	12,4329	5,6484	26.331,25	9.980,48		36.311,73
20	12,7161	5,9136	26.930,73	10.449,02		37.379,75
21	13,0233	6,1897	27.581,03	10.936,87		38.517,90

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es

http://www.boe.es

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X

BELLOTA your best helps

TABLA 2 - PERSONAL EMPLEADO

VIGENCIA 1.1.2015

Plus nocturnidad 20% del sueldo fijo + antigüedad (sin plus compensatorio).
Plus voluntario jornada de noche 5,71 € por jornada superior a 4 horas
Prima de turnicidad 0,1503 € por jornada superior a 7 horas.
Jornada normal 1.592,- h. (2 y 3 turnos incluidos 15 m. de descanso retribuido)

ESCALONES	SUELDO MENSUAL FIJO 01-01-2015		PERCEPCIONES MENSUALES						PERCEPCIONES ANUALES			
				PRIMA			SUELDO MAS PRIMA					
				75	80		75	80	60		75	80
	1	1,1	2	3	4	5	6 1 + 3	7 1 + 4	8 1 * 14	9	10 8 + (3*12)	11 8 + (4*12)
9	1.613,08			227,13	298,75		1.840,21	1.911,83	22.583,12		25.308,68	26.168,12
10	1.641,16			235,61	310,06		1.876,77	1.951,22	22.976,24		25.803,56	26.696,96
11	1.673,90			243,99	321,20		1.917,89	1.995,10	23.434,60		26.362,48	27.289,00
12	1.708,97			253,10	333,35		1.962,07	2.042,32	23.925,58		26.962,78	27.925,78
13	1.745,37			263,54	346,98		2.008,91	2.092,35	24.435,18		27.597,66	28.598,94
14	1.786,80			273,66	360,51		2.060,46	2.147,31	25.015,20		28.299,12	29.341,32
15	1.831,02			284,05	374,35		2.115,07	2.205,37	25.634,28		29.042,88	30.126,48
16	1.877,40			295,06	389,00		2.172,46	2.266,40	26.283,60		29.824,32	30.951,60
17	1.926,23			306,43	404,17		2.232,66	2.330,40	26.967,22		30.644,38	31.817,26
18	1.977,37			318,71	420,52		2.296,08	2.397,89	27.683,18		31.507,70	32.729,42
19	2.029,74			332,35	438,45		2.362,09	2.468,19	28.416,36		32.404,56	33.677,76
20	2.085,61			345,48	455,99		2.431,09	2.541,60	29.198,54		33.344,30	34.670,42
21	2.143,12			359,48	474,63		2.502,60	2.617,75	30.003,68		34.317,44	35.699,24
22	2.205,61			374,09	494,10		2.579,70	2.699,71	30.878,54		35.367,62	36.807,74
23	2.270,10			389,99	515,27		2.660,09	2.785,37	31.781,40		36.461,28	37.964,64
24	2.338,23			405,85	536,44		2.744,08	2.874,67	32.735,22		37.605,42	39.172,50
25	2.408,78			423,96	560,38		2.832,74	2.969,16	33.722,92		38.810,44	40.447,48
26	2.483,68			441,56	583,77		2.925,24	3.067,45	34.771,52		40.070,24	41.776,76
27	2.562,26			460,35	608,81		3.022,61	3.171,07	35.871,64		41.395,84	43.177,36
28	2.645,01			480,12	635,21		3.125,13	3.280,22	37.030,14		42.791,58	44.652,66
29	2.731,62			500,78	662,80		3.232,40	3.394,42	38.242,68		44.252,04	46.196,28
30	2.822,49			522,51	691,72		3.345,00	3.514,21	39.514,86		45.784,98	47.815,50

cve: BOE-A-2016-378
Verificable en http://www.boe.es