OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

5535

RESOLUCIÓN del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Gue, S.A. para los años 2015, 2016 y 2017 (Código de convenio núm. 86002872012010).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 3 de noviembre de 2016 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Se ha nombrado por los firmantes del citado Acuerdo, la persona que ha de proceder a la tramitación del depósito, registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.i) del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 29 de noviembre de 2016.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GUE, S.A. PARA LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017

Artículo 1.– Ámbito funcional.

Los contenidos del presente Convenio regulan, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa, Gue, S.A., con todos sus trabajadores/as, y afectará a todo su personal, adscrito a los centros de trabajo de Bizkaia, Álava y Gipuzkoa, cualquiera que sea su categoría profesional.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo o cualquier concepto que fuera mejor de lo estipulado en el presente convenio, considerado en su conjunto y en el cómputo anual.

En lo no previsto en el presente convenio, le será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria siderometalúrgica de Bizkaia.

Artículo 2.– Vigencia, duración y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, y el periodo de su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

El presente convenio se considerará denunciado por ambas partes el 1 de octubre de 2017 y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Artículo 3.– Inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio.

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este Convenio, así como en el convenio Colectivo de la Industria siderometalúrgica de Bizkaia en su aplicación supletoria. Por lo tanto, las partes consideran la inaplicación de las condiciones laborales pactadas un mecanismo excepcional sólo justificado por causas económicas, técnicas organizativas o de producción graves.

No obstante, si surgiese la necesidad de inaplicación, la Empresa y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones conforme a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A tenor de dicho artículo y en orden a complementar y desarrollar su contenido, se establece lo siguiente:

1.– La Empresa abrirá un periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de su decisión y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar en su caso las consecuencias para los trabajadores afectados. En el mismo plazo la Empresa deberá poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio esta circunstancia, acompañándose copia del escrito trasladado a la representación legal de los trabajadores.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Para que se produzca éste, se requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto, represente a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el periodo de consultas establecido entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio.

2.– Finalizado el periodo de consultas, de no mediar acuerdo, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de 5 días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO), o en su caso al ORPRICCE.

3.– Las partes excluyen con carácter general el arbitraje de carácter obligatorio como forma de resolver el desacuerdo en esta materia; en consecuencia, será necesario el acuerdo de las partes para someter el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos o cualquier órgano análogo que pudiera crearse en la CAV.

Artículo 4.– Comisión paritaria e interprestación del presente convenio.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 4 miembros, 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.

b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación. Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria, podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos Laborales – PRECO II (BOPV de 04-04-2000).

Artículo 5.– Salarios y revisión salarial. Finiquito y pago de atrasos.

A las tablas salariales vigentes a 1 de enero de 2014 se les aplicará los siguientes incrementos únicamente sobre el salario base y complementos salariales:

Incremento 2015: 0,70%.

Incremento 2016: 0,85%.

Incremento 2017: 1%.

Todos los incrementos salariales pactados quedan cerrados en las cifras anteriormente señaladas y no son revisables ni modificables salvo el correspondiente al año 2017 ya que, sí el IPC

interanual correspondiente al año natural de 2016 a nivel del Estado excediese el 1%, dicho exceso se añadirá al incremento pactado para el año 2017.

El presente convenio tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de cada año de vigencia del mismo. Así, los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2015 y la fecha de publicación del convenio o revisión salarial, de cada uno de los años de vigencia, tendrán derecho a percibir, en concepto de atrasos, las diferencias salariales y de dietas, cuando correspondan, entre las establecidas en el presente convenio y las percibidas, por el trabajador durante el período de la relación laboral prestada.

La actualización salarial surgida de la aplicación del incremento salarial previsto en el primer párrafo de este artículo será abonada con efectos retroactivos de 1 de enero de 2015 en las nóminas del mes siguiente a la firma del presente convenio.

Artículo 6.– Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Por la dirección de la empresa o a instancias de los trabajadores o sus representantes, se tomará la decisión de apertura de expediente en orden a la constatación de situaciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, que se pudieran plantear. De inmediato se solicitará del Organismo Técnico pertinente el asesoramiento preciso, en orden a dilucidar la existencia o no de dichas situaciones.

Si tras el previo asesoramiento, entre las partes interesadas, no se alcanzara acuerdo sobre la calificación como excepcionalmente tóxico o peligroso, la empresa y los trabajadores se someterán a los procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

Sí por la mejora de las instalaciones de la Empresa o por cualquier otra causa, desaparecieran las condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, tras el asesoramiento técnico pertinente, por la Dirección e la Empresa se comunicará a los trabajadores o sus representantes legales la nueva situación.

De no obtenerse acuerdo entre las partes sobre la desaparición de dicha situación, las diferencias serán dirimidas por los procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

Al personal afectado por estas situaciones se le deberá abonar durante los años 2016 y 2017 por trabajo efectivo los siguientes importes:

- 8 euros/día o 1 euros/hora, si solo se diera una de las circunstancias señaladas.
- 9,3 euros/día o 1,162 euros/hora, sí concurriesen dos circunstancias.
- 10,7 euros/día o 1,337 euros/hora, sí concurriesen las tres circunstancias.

Se entenderá por trabajo efectivo, los días/horas en los que los trabajadores de manera efectiva estén expuestos a situaciones penosas, tóxicas o peligrosas que den derecho al cobro de los mencionados importes, debiéndose abonar en las nóminas correspondientes a los meses en los que dichas situaciones se hayan producido.

Artículo 7.– Servicio especial de asistencia funciona.

Los trabajadores que atiendan el servicio especial de asistencia Funciona recibirán los siguientes pluses y condiciones:

● El servicio de asistencia de avisos Funciona eléctrico, fontanería, gas y calefacción de lunes a domingo: 100 euros/semana, estos servicios se prestarán los 365 días del año en horario de 08:00 a 01:00 de la madrugada.

● Servicio de asistencia de avisos Funciona «caldera express» atendidos por reparadores de aparatos de gas, el viernes a partir de las 17.30 hasta el domingo así como en días festivos y vísperas de festivos: 25 euros por día.

● Por aviso atendido del servicio Funciona fuera de jornada, se abonará una cantidad equivalente a 32 euros por aviso.

● Para el caso del servicio de reparación de aparatos de gas dentro del servicio Funciona, los técnicos que realicen dicho servicio de asistencia de viernes a domingo podrán optar entre cobrar 60 euros o librar el viernes inmediatamente posterior a la realización del servicio a partir de las 13:30 horas previa comunicación al responsable de la oficina de Zona quién lo autorizará siempre que no cause disfunciones sobre el servicio.

En el supuesto de que la empresa requiriese activar otro servicio especial diferente al Servicio de Asistencia Funciona, las partes se comprometen a negociar los pluses y condiciones que en su caso deberán de aplicarse.

Artículo 8.– Antigüedad.

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en abonos de quinquenios en la cuantía del 2,7% del Salario Base correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificado. Serán computados como trabajados, todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien por su servicio prestado o en comisiones, licencias o bajas por accidentes de trabajo o enfermedad común.

Igualmente será computable a estos efectos el tiempo de excedencia forzosa, no así el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria cualquiera que sea la causa.

Todos los trabajadores que cumplan quinquenios comenzarán a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente a la fecha de haberlo cumplido.

Artículo 9.– Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

● 15 de julio, por importe de 30 días.

● 15 de diciembre, por importe de 30 días.

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al salario base más la antigüedad que corresponda a la fecha de percepción de dichas pagas, siendo abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

Artículo 10.– Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, que se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y el empresario, de conformidad con lo establecido en su caso en este convenio.

Estas vacaciones se iniciarán el primer día laboral de la semana, disfrutándose preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de la firma del convenio. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos.

Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

Salario base, antigüedad, complemento personal y plus de actividad de los 90 últimos días naturales x 30/90.

Si en el transcurso de estos 90 días el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad, o de permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, hasta llegar a los 90, inmediatamente anterior al período considerado, dentro del año en curso.

En el supuesto de no existir dentro del citado año suficientes días para la realización de este cómputo, se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita en el párrafo anterior deberá ajustarse a estos efectos.

Para el abono y disfrute de las vacaciones, se computarán como trabajados los días de ausencia, por baja de enfermedad y accidentes.

Entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores/as, se podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea a turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones, pactadas de mutuo acuerdo y dentro del año natural, los trabajadores/as que no hayan podido iniciar su disfrute en la fecha fijada por estar en IT siempre que reúnan alguno de los requisitos siguientes:

Accidente de trabajo, – IT con hospitalización, – IT superior a 30 días.

En el caso de que la situación de IT se produzca una vez iniciado el período vacacional, para que el trabajador tenga derecho al disfrute y abono de los días de vacaciones que ha permanecido en IT, necesariamente ha de producirse una hospitalización mínima de 5 días.

Artículo 11.– Dietas y kilometraje.

a) Los trabajadores/as, que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a una población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida efectuar la comida en su domicilio, tendrán derecho a percibir, durante toda la vigencia del presente convenio, esto es a partir del 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2017, independientemente del salario, una dieta de comida correspondiente a un importe de 9,50 euros/día laborable.

b) Cuando por necesidades de la empresa, el trabajador acceda a utilizar su vehículo para fines de la empresa, se le abonarán los kilómetros, durante toda la vigencia del presente convenio a razón de 0,3364 euros/kilómetro.

Artículo 12.– Contrato de trabajo y periodo de prueba.

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba cuando así se establezcan en el contrato de trabajo, no pudiendo

exceder en ningún caso de seis meses, para los titulados y de tres para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados, que será de un mes.

Artículo 13.– Jornada laboral.

Durante los dos años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será la siguiente: 1.708 horas anuales efectivas, en jornada partida.

La empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, anualmente elaborará el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios o en un lugar visible de cada centro de trabajo. Asimismo, se mantendrán a título personal, salvo pacto en contrario, los horarios de verano reconocidos a las distintas categorías profesionales.

La empresa se compromete a no realizar una distribución irregular de la jornada laboral en los términos que se mencionan en el artículo 34.2 del Estatuto de Los Trabajadores si no es con un acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 14.– Incapacidad laboral.

Todos aquellos trabajadores/as que por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufran una reducción de sus facultades físicas o intelectuales tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones, siempre que existan puestos en la empresa acorde con su capacidad residual para desempeñar el nuevo puesto.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral (incluido el accidente in itinere), la empresa complementará hasta el 100% de su salario neto respecto de las prestaciones que perciba de la Seguridad Social o Mutua Patronal.

En el supuesto de Incapacidad Temporal con hospitalización se abonará al trabajador, durante el primer mes en la que concurran ambas circunstancias, el 90% del salario bruto del mes anterior a la baja, excepto complementos, pasado este mes se le abonaría la baja laboral conforme a la normativa vigente de aplicación.

En el supuesto de enfermedad común, se estará a lo que en cada momento establezca la legislación vigente al efecto, no obstante, en estos casos la empresa abonará, con arreglo al salario base más los complementos salariales, los dos primeros días de la 1.ª baja del año.

Artículo 15.– Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

a) Caso de fallecimiento:

– Del cónyuge: 5 días naturales.

– De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.

– De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.

– De nietos y abuelos: 2 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros, un día más. Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros dos días más.

En el caso de que el trabajador estuviera desplazado fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por el fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del fallecido.

Esta licencia retribuida será también reconocida las parejas de hecho y a las unidades convivenciales, en los términos establecidos en el último párrafo de este artículo.

b) Caso de enfermedad o accidente grave u hospitalización que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, excepto el supuesto de partos naturales y cesáreas, que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado.

– Del cónyuge: 3 días naturales.

– De los padres, hijos y hermanos consanguíneos y políticos: 2 días naturales.

– Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 kilómetros:

– En el caso del cónyuge: 2 días más.

– En el caso de padres e hijos consanguíneos y políticos: 1 día más.

Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho y a las unidades convivenciales, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

c) Caso de asistencia al Servicio de Urgencias de Hospitales o Clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos. Si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un período de 4 horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario.

d) En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la intervención suponga menos de 24 horas de ingreso hospitalario, la licencia retribuida se disfrutará durante el día entero en que tenga lugar dicha intervención. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho y a las unidades convivenciales, en los términos establecidos en el punto anterior.

e) Caso de matrimonio.

– Del trabajador: 16 días naturales.

En el caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

– De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: un día natural.

En este supuesto concreto, esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho y a las unidades convivenciales, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.

f) Caso de nacimiento.

– De hijos: 2 días laborables, o 4 días laborables en caso de cesárea.

g) Carné de identidad. Se concederá el tiempo necesario, en el caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos, durante el período de coincidencia.

h) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo anunciar previamente el trabajador al empresario dicha asistencia médica y presentar el volante justificativo de la referida atención médica.

En el resto de casos, la licencia será de hasta 16 horas al año, debiendo anunciar previamente el trabajador/a al empresario dicha asistencia médica y presentar el volante justificativo de la referida atención médica. Estas 16 horas anuales para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por el trabajador/a, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos a médico pediatra.

i) En caso de traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

j) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

k) Caso de realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores/as, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

l) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.

m) Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: A elección de la trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la disponibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien una reducción de su jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular la 1/2 hora diaria de reducción de jornada en la forma que acuerden las partes.

Manteniendo el criterio establecido en el apartado B (días naturales) del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares, mientras dure el hecho causante.

El cómputo de disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos, se iniciará desde el momento en que el trabajador/a cesa el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo a partir del día siguiente.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más complementos salariales.

En los supuestos A, B, C y D de este artículo, en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos, la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho y a las unidades convivenciales, entendiendo por tales aquéllas que pudiendo optar por la unión matrimonial no lo hacen, y acrediten suficientemente la convivencia, de al menos con 6 meses de anterioridad al disfrute de la licencia.

Artículo 16.– Ropa de trabajo.

Anualmente se entregará a cada trabajador/a dos conjuntos de camisa y pantalón, que se podrán complementar con otro tipo de ropa de trabajo que se utilice o sea necesaria en cada departamento. Esta entrega de ropa de trabajo deberá realizarse en el transcurso de cada semestre del año natural.

Además de la ropa de trabajo, los trabajadores/as/as recibirán los equipos de protección individual (EPI`s) que se hubieran identificado en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, entrega de EPI`s a los trabajadores/as, se efectuará de forma continua, en la medida que el propio EPI quede inservible u obsoleto, o pierda su eficacia.

Artículo 17.– Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa, en el plazo máximo de un mes desde su petición expresa.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a los 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, así como en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta 2 años de duración los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia regulada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores/as, no obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de la empresa.

Cuando el nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer y segundo año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 18.– Horas extraordinarias.

Siguiendo los criterios, en materia de horas extraordinarias, suscrito en el Acuerdo Vasco sobre el Empleo, firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

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

2.– 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 repara siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

● Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal, por alguna de las siguientes razones:

● Por tratarse de un corto tiempo de trabajo que no haga viable una nueva contratación.

● Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones, por el tiempo requerido.

● Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa personal con la adecuada cualificación al puesto correspondiente.

3.– Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2 serán compensadas, salvo acuerdo en contrario, por tiempo de descanso a razón de 1 hora y 30 minutos, por cada hora extraordinaria trabajada, en día laborable y 1 hora y 45 minutos, por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo.

El trabajador/a comunicará a la empresa la fecha de disfrute del descanso compensatorio, con siete días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que en ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el período definitivo del descanso compensatorio.

Sólo podrá acordarse una compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir las circunstancias previstas del punto 2.c). En este caso las horas se abonarán según lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 19.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se acuerda el establecimiento de un Plan de jubilación parcial, de tal forma que las/os trabajadoras/res pertenecientes a Gue, S.A., tendrán derecho a acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, de conformidad con el Acuerdo Colectivo de Gue, S.A para el Establecimiento del Plan de Jubilación Parcial de fecha 27 de marzo de 2013 y que fue registrado en el INSS el 15 de abril de dicho año.

Artículo 20.– Crédito horario para los miembros del comité de empresa y delegado/a sindical.

Cada miembro del comité de empresa, previo aviso y justificación correspondiente, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, 20 horas mensuales retribuidas.

Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con 15 días de antelación, cada miembro del comité de empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores/as.

El delegado/a de cada Sección Sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 20% de la plantilla podrá disponer de un crédito horario de 10 horas al mes retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Asimismo se podrá acumular mensualmente, si así lo necesitase, de las horas de más de aquellos delegados de personal o miembros del Comité de Empresa pertenecientes a su mismo Sindicato que optasen por cedérselas. Esta acumulación sólo podrá efectuarse si así es manifestado expresamente por la Central Sindical a la que pertenecen dichos miembros.

Artículo 21.– Salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo cuyo objetivo sea la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación de los riesgos y adoptando aquellas medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente, como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La planificación preventiva integrará las medidas técnicas y organizativas necesarias para eliminar o reducir la siniestralidad, las enfermedades profesionales y los daños a la salud en el trabajo, y la previsión de combatir los riesgos laborales en su origen o la transmisión de los mismos, comprometiendo el uso de las medidas preventivas más adecuadas.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

El empresario garantizará a cada trabajador/a una formación preventiva técnico-práctica adecuada y suficiente, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de la misma, como cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo. Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo.

El trabajador/a estará obligado a cooperar en la utilización de las medidas preventivas que se pongan a su disposición y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia siempre y cuando se ajusten a los principios preventivos que indica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Los trabajadores/as serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa, en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requieran las circunstancias específicas, en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores/as, conforme a la Ley 31/1995, elegirán entre los representantes de los trabajadores/as (Comité de Empresa, delegados de personal), los delegados de prevención, a los que le serán de aplicación las garantías de dicha ley.

En la empresa o centro de trabajo con 50 o más trabajadores/as se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de delegados de prevención.

La empresa facilitará a los delegados/as de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario, para el ejercicio de sus funciones y para la formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995.

Artículo 22.– Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La empresa concertará, a favor de sus trabajadores/as, un seguro de accidentes de trabajo, con las siguientes coberturas:

– 30.000 euros, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

– 30.000 euros, en caso de incapacidad permanente total para profesión habitual derivada de accidente de trabajo.

– 30.000 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo derivada de accidente de trabajo.

– 30.000 euros, en caso de gran invalidez derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.

Artículo 23.– Formación.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores son conscientes de la necesidad de fomentar y facilitar al máximo la formación de todos los trabajadores.

La formación constituye un elemento esencial en el desarrollo profesional y humano de todos los trabajadores de la empresa y, en consecuencia, resulta también básica para la propia evolución de la misma. Por todo ello, la empresa promoverá la formación de todo el personal atendiendo las siguientes normas:

● Cualquier formación será preavisada con 15 días de antelación, siempre que ello sea posible.

● La empresa procurará que toda la formación sea impartida en jornada laboral. En cualquier caso, el trabajador podrá decidir sí recibir o no la formación que se imparta fuera de la jornada laboral.

● A partir de la firma del presente convenio, en el supuesto de que la formación sea impartida de manera presencial fuera de jornada laboral y siempre que se trate de conocimientos dirigidos a la obtención de acreditaciones exigidas en las bases de contratación impuestas por los clientes, los trabajadores podrán librar media hora por cada hora lectiva recibida de manera efectiva con un límite máximo de 2,5 días laborables. La fecha para disfrute de ese tiempo será escogida por el trabajador y será comunicado con una antelación mínima de 15 días a la persona encargada

del departamento quién mantendrá dicha fecha salvo que exista un conflicto insalvable que ponga en riesgo el normal desarrollo del servicio.

La formación y las pruebas dirigidas a obtener conocimientos y acreditaciones exigidas en las bases de contratación impuestas por los clientes, serán financiadas por la Empresa con el límite máximo siguiente; un curso de formación que ayude a adquirir o refrescar conocimientos y una matrícula para poder examinarse ante la entidad certificadora correspondiente.

Los trabajadores que no puedan obtener las acreditaciones exigidas por las bases de contratación impuestas por los clientes en las condiciones anteriormente descritas deberán lograr dichas acreditaciones por sus propios medios y siempre dentro del plazo marcado por nuestros clientes.

Artículo 24.– Clasificación de categorías del personal.

Los representantes de la empresa y de los trabajadores a lo largo de los seis meses siguientes a la firma del presente convenio, realizarán los mayores esfuerzos para definir una clasificación de categorías del personal, sobre la base de las categorías de personal existentes en la actualidad de cara a diseñar las distintas carreras profesionales.

ANEXO

TABLAS SALARIALES DE GUE, S.A. PARA LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017

Salarios año 2015	Salario Bruto Mensual	Antigüedad Mensual	Salario Anual
Encargado	1.439,00 €	38,85 €	20.689,99 €
Oficial Administrativo 1.ª/jefe equipo	1.362,23 €	36,78 €	19.586,13 €
Oficial de 1.ª	1.292,87 €	34,91 €	18.588,84 €
Oficial Administrativo 2.ª y Auxiliar con 5 años antigüedad	1.248,41 €	33,71 €	17.949,61 €
Oficial de 2.ª	1.213,32 €	32,76 €	17.445,18 €
Oficial de 3.ª - Aux. Administrativo	1.180,81 €	31,88 €	16.977,66 €
Ayudante especialista	1.168,50 €	31,55 €	16.800,73 €
Ayudante	934,80 €	25,24 €	13.440,53 €
Peón	876,37 €	23,66 €	12.600,48 €
Comercial	805,60 €	21,75 €	11.582,92 €

Salarios año 2016	Salario Bruto Mensual	Antigüedad Mensual	Salario Anual
Encargado	1.451,23 €	39,18 €	20.865,85 €
Oficial administrativo 1.ª/jefe equipo	1.373,81 €	37,09 €	19.752,62 €
Oficial de 1.ª	1.303,86 €	35,20 €	18.746,85 €
Oficial administrativo 2.ª y auxiliar con 5 años antigüedad	1.259,02 €	33,99 €	18.102,18 €
Oficial de 2.ª	1.223,64 €	33,04 €	17.593,46 €
Oficial de 3.ª - Aux. Administrativo	1.190,85 €	32,15 €	17.121,97 €
Ayudante especialista	1.178,43 €	31,82 €	16.943,54 €
Ayudante	942,74 €	25,45 €	13.554,77 €
Peón	883,82 €	23,86 €	12.707,58 €
Comercial	812,45 €	21,94 €	11.681,37 €

Salarios año 2017	Salario Bruto Mensual	Antigüedad Mensual	Salario Anual
Encargado	1.465,75 €	39,58 €	21.074,51 €
Oficial administrativo 1.ª/jefe equipo	1.387,55 €	37,46 €	19.950,14 €
Oficial de 1.ª	1.316,90 €	35,56 €	18.934,32 €
Oficial Administrativo 2.ª y Auxiliar con 5 años antigüedad	1.271,61 €	34,33 €	18.283,21 €
Oficial de 2.ª	1.235,87 €	33,37 €	17.769,39 €
Oficial de 3.ª - Aux. Administrativo	1.202,75 €	32,47 €	17.293,19 €
Ayudante especialista	1.190,22 €	32,14 €	17.112,97 €
Ayudante	952,17 €	25,71 €	13.690,32 €
Peón	892,66 €	24,10 €	12.834,66 €
Comercial	820,57 €	22,16 €	11.798,19 €

BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO
lunes 26 de diciembre de 2016
N.º 244