OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

2510

RESOLUCIÓN de 4 de abril de 2017, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Esergui S.A. para el Centro de Trabajo de Zierbana y Centro de Trabajo de Donostia.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 21 de febrero de 2017 se ha presentado en Regcon, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 16 de marzo de 2017, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, que fue cumplimentado en Regcon el 23 de marzo de 2017.

Tercero.– Se ha nombrado por los firmantes del citado Acuerdo, la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de 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 Decreto 24/2016, de 26 de noviembre, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación y áreas de actuación de los mismos que en su artículo 16 crea el Departamento de Trabajo y Justicia y establece en su Disposición Transitoria Primera la vigencia de los reglamentos orgánicos, siendo de aplicación el artículo 11.i del Decreto 191/2013, de 9 de abril, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo 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 del País Vasco, con notificación a las partes.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 4 de abril de 2017.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

CONVENIO COLECTIVO DE ESERGUI, S.A.

CENTRO DE TRABAJO DE ZIERBENA Y CENTRO DE TRABAJO DE DONOSTIA

CAPÍTULO 1

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.– Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Esergui S. A. en sus centros de trabajo de Zierbena situado en Explanada Punta Ceballos s/n y Punta Lucero s/n y de Donostia situado en Polg. Zuatzu edificio Ulia Plt. 1.º n.º 14 y la representación legal de la empresa.

Artículo 2.– Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa Esergui, S.A. del centro de trabajo de Bilbao, ubicado en Explanada Punta Ceballos s/n y Punta Lucero s/n de la localidad de Zierbena y del centro de trabajo de Donostia situado en P. Zuatzu edificio Ulia Pl 1.º n.º 14 y la representación legal de la empresa.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de 2 años, extendiéndose su eficacia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4.– Vigencia, denuncia y prorroga.

Una vez finalizada la duración pactada para el presente Convenio Colectivo, Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio durante 24 meses, desde la finalización del mismo.

Todas y cada una de las cláusulas normativas del mismo una vez que el presente Convenio Colectivo sea denunciado y concluida la duración pactada serán plenamente vigentes durante 24 meses siguientes a la finalización del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo (o de aquellos apartados que correspondan) un mes antes de finalizar la vigencia del mismo o de los apartados indicados.

Si no se realiza denuncia para la revisión del Convenio Colectivo por ninguna de las partes, este quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad. En todo caso una vez denunciado y finalizado el precitado período de 24 meses de ultraactividad, el convenio perderá su vigencia según lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.– Vinculación a la totalidad y derecho supletorio.

Centro de Trabajo Zierbena.

Las condiciones aquí pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general del convenio de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que se vengan aplicando hasta el momento.

Centro de Trabajo Donostia

Las condiciones aquí pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general del convenio de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que se vengan aplicando hasta el momento.

La empresa tiene dos centros de trabajo que realizan actividades claramente diferenciadas. En el centro de trabajo de Zierbena, cuya relación laboral se regulaba por el Convenio Colectivo de Importadores y Mayoristas de Productos Químicos, se encuentran las instalaciones operativas de la empresa. Las tareas que se realizan en dicho centro de trabajo están íntimamente relacionadas con la operativa de carga y descarga y son absolutamente diferentes de las que se realizan en las oficinas centrales de Donostia. En Donostia, la regulación se correspondía con el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa y la operativa es únicamente de carácter administrativo.

Por ello se adoptó la decisión por la parte social y empresarial de firmar un único convenio para regular con carácter único las relaciones laborales pero respetando las diferencias derivadas de la operativa diaria, siendo ello el motivo por el que se indica que, en lo no previsto en el convenio colectivo, se seguirá aplicando el convenio colectivo que, hasta la firma del convenio colectivo de empresa, venía regulando las relaciones laborales en los dos centros de trabajo.

Artículo 6.– Garantía personal.

Todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente Convenio Colectivo, tendrán la consideración de mínimas. Respetándose las condiciones personales que excedan de las establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 7.– Inaplicación del convenio colectivo y resolución de discrepancias.

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

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

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

CAPÍTULO 2

COMISION PARITARIA

Artículo 8.– Composición.

Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por dos representantes de los trabajadores y por dos representantes de los empresarios, firmantes del presente convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan existir entre las partes obligadas por el presente Convenio respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta Comisión.

Artículo 9.– Funciones.

Son las funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta:

1.– Interpretación del Convenio Colectivo.

2.– A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo se pudieran suscitar en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3.– Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4.– Entender e informar por escrito, de forma previa y obligatoria, antes de acudir a cualquier otra vía, sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en el centro de trabajo, por la aplicación o interpretación derivadas del Convenio Colectivo

Artículo 10.– Resolución de desacuerdos.

En aquellos casos en los que la Comisión Paritaria Mixta no alcance acuerdo sobre la materia de la que debía entender en el periodo establecido, éste será elevado al Preco – Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca -, quedando sometidas ambas partes a los procedimientos de conciliación o mediación previstos en el mismo.

Asimismo, ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 03.07.1990.

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.

CAPÍTULO 3

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.– Clasificación profesional.

La clasificación profesional será detallada en la tabla adjunta en el Anexo I, diferenciándose los centros de trabajo de Zierbena y Donostia.

Promoción Interna:

La empresa se compromete a la publicación con tiempo suficiente de las necesidades de personal. Dichas necesidades se publicaran en el tablón de anuncios indicando el perfil necesario para el puesto. El personal de la empresa podrá optar en igualdad de condiciones al puesto que eventualmente se cree.

La empresa se compromete que a los tres años de permanencia en las categorías de Auxiliar Administrativo y Operador Oficial de tercera, todos los trabajadores que estén encuadrados en dichas categorías promocionaran automáticamente a la categoría superior de Administrativo y Operador oficial de primera.– respectivamente.

Artículo 12.– Período de prueba.

El período de prueba de aplicación en toda nueva contratación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no podrá ser superior a 6 meses.

Artículo 13.– Movilidad geográfica.

En el supuesto de que la empresa promueva el traslado geográfico de un trabajador o grupo de trabajadores al amparo del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tal decisión deberá ser notificada a las personas afectadas y a la Representación Legal de los Trabajadores con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.

En todos los casos de movilidad geográfica, la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Se establecen unas cuantías mínimas compensatorias para los supuestos de traslado del trabajador del siguiente orden:

– Si el traslado es inferior a tres meses, la empresa gestionara la manutención y pernoctación de la persona o grupo de personas afectados, siendo dichos gastos a cargo de la empresa en su totalidad.

– Si por motivo de este traslado, el trabajador no pudiera disfrutar de un día semanal de permanencia en su lugar de origen, tendrá derecho a disfrutar de dos días de fiesta adicionales por cada período de treinta días en que no haya podido disfrutar de dicha permanencia.

– Si el traslado es superior a tres meses, la empresa compensará en un pago único el equivalente a una mensualidad de salario fijo.

– En el supuesto de que un traslado inicialmente previsto para tres meses tuviera que prorrogarse por encima de este período y por debajo de seis meses, el importe indicado en el párrafo anterior será calculado en proporción al tiempo efectivamente desplazado transcurrido entre el intervalo de tres y seis meses.

En el supuesto de un traslado definitivo, la compensación económica ascendería a dos mensualidades de salario fijo.

Artículo 14.– Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

a) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sean de carácter individual o colectivo deberán ser notificadas tanto al personal afectado como a la RLT con treinta días naturales de antelación a su efectividad.

b) En ningún caso, las modificaciones sustanciales que se pudieran llegar a producir podrán afectar ni a la jornada laboral ni a la cuantía salarial.

c) Sujetos legitimados y periodo de consultas.

1.– Los sujetos legitimados para negociar las modificaciones sustanciales de carácter colectivo serán de una parte, la representación libremente designada por la empresa y, de otra, la representación legal de los trabajadores de la misma.

2.– El periodo de consultas de dichos procesos podrá extenderse por un periodo no inferior a treinta días naturales.

d) Finalización del periodo de consultas sin acuerdo.

En el caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo entre las partes, será perceptivo someterse a los procedimientos de conciliación o mediación contemplados en el Preco – Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca- previamente a la adopción de la medida por la parte empresarial.

Artículo 15.– Despido Colectivo.

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando dicha extinción de contratos afecte en los términos recogidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

El período de consultas y negociación no será inferior a treinta días.

Artículo 16.– Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

– El período de consultas y negociación no podrá ser inferior a quince días.

CAPÍTULO 4

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17.– Jornada laboral anual.

Centro de trabajo Zierbena

a) La jornada laboral anual será de 1715 horas efectivas de trabajo para el personal de operaciones.

b) La jornada laboral anual será de 1700 horas efectivas de trabajo para el personal de administración.

c) La jornada laboral anual será de 1747 horas efectivas de trabajo para el encargado e ingeniero.

Centro de Trabajo Donostia

La jornada laboral será 1.747 horas anuales efectivas de trabajo. La jornada semanal terminará como máximo a las 17:00 horas del viernes.

Los trabajadores que, por derechos adquiridos disfruten de una jornada inferior a la señalada, permanecerán con la que tengan actualmente en conjunto semanal o anual, percibiendo las retribuciones establecidas en el Convenio.

Artículo 18.– Horarios.

Centro de Trabajo Zierbena

a) Los horarios de aplicación, para los operarios adscritos al Turno Rotativo, son los siguientes:

Horario A: de 05:00 h a 12:00 h. De lunes a viernes

Horario B: de 06:40 h a 14:00 h. De lunes a viernes

Horario C: de 13:40 h a 21:00 h. De lunes a viernes

Horario D: de 06:30 h a 14:20 h. De lunes a viernes

Horario E: de 06:00 h a 14:00 h. Sábados

b) Los horarios de aplicación, para los administrativos adscritos al Turno Rotativo, son los siguientes:

Horario A: de 05:00 h a 12:00 h. De lunes a viernes.

Horario B: de 07:00 h a 14:00 h. De lunes a viernes.

Horario C: de 14:00 h a 21:00 h. De lunes a viernes.

Horario D: de 06:00 h a 14:00 h. Sábados.

Horario E: de 09:00 h a 14:00 h. De lunes a viernes.

De 15.00 h a 18:00 h.

c) El horario de aplicación, para los trabajadores o trabajadoras No Adscritos a Turno es el siguiente:

Horario A: de 08:00 h a 16:00 h. De lunes a jueves.

Horario B: de 08:00 h a 15:00 h. Viernes.

Horario C: de 09:00 h a 14:00 h y de 15:00 h a 18:00 h. De lunes a jueves.

Horario D: de 09:00 h a 14:00 h y de 15:00 h a 17:00 h. Viernes.

En las jornadas continuadas, se establecerá un descanso (bocadillo) de 15 min, que serán considerados tiempo de trabajo.

Centro de Trabajo Donostia

El horario laboral de lunes a jueves será de 08:30 h hasta las 17:00 h En este horario se podrá descansar 30 minutos ininterrumpidos.

El horario del viernes será de 08:00 h a 15:00 h.

Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre el horario laboral será de 08:00 h a 15:00 h excepto en Semana Grande que será de 08:00 h. a 14:00 h.

Siempre que sea laborable, el horario laboral de la víspera de reyes (5 de enero) será de 08:00 hasta 15:00.

Turno de prolongación.

Se establecerán turnos de prolongación de la jornada de lunes a jueves hasta las 19:00 h y los viernes hasta las 17:00 h. Se exceptúan de la citada prolongación las Navidades.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre se establecen turnos de prolongación de lunes a viernes hasta las 17:00 h. Excepto Semana Grande.

Estos turnos de prolongación de jornada se realizaran de manera rotatoria entre la totalidad del personal de administración.

Artículo 19.– Cambio de Turno.

Los trabajadores y trabajadoras podrán intercambiar turno entre ellos en uno o varios días siempre y cuando respeten los tiempos de descanso, la normativa en general, y previo aviso y visto bueno por parte de la empresa.

Artículo 20.– Trabajo en Festivo.

Centro de Trabajo Zierbena

a) Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días festivos.

b) El día festivo de carácter local municipal será el determinado oficialmente para Zierbena y el trabajador dispondrá de la opción de que el disfrute de dicho día sea sumado al periodo de vacaciones.

Centro de Trabajo Donosti

a) Un día, entre los días 24 y 31 de diciembre tendrá la consideración de día festivo. En todo caso, la jornada laboral de dichos días será de 08:00 a 15:00 horas.

b) El día festivo de carácter local municipal será el determinado oficialmente para Donostia y el trabajador dispondrá de la opción de que el disfrute de dicho día sea sumado al periodo de vacaciones.

Artículo 21.– Calendario, cuadrante y vacaciones.

Centro de Trabajo Zierbena

a) En el plazo de un mes a partir de la publicación oficial de los festivos anuales, donde se incluye las fiestas nacionales, autonómicas y locales, la empresa presentará, el calendario laboral para el año siguiente.

c) Las vacaciones anuales son de 23 días laborables operadores y 25 días laborales administrativas.

d) Para toda la organización laboral de la Terminal, sea cual sea su funcionamiento el cuadrante laboral será publicado de forma anual, siendo aceptado por todas las partes. La empresa se compromete a tener planificadas las vacaciones anuales del personal antes del 1 de marzo, para aquellos casos que el calendario organizativo de su sistema no las incluya.

e) Para el personal que no esté condicionado por un calendario laboral predefinido por la propia organización de su colectivo, el disfrute de las vacaciones estivales tendrá que ser disfrutada entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

f) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Centro de Trabajo Donostia

Todo el personal sujeto a este convenio tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas, cada año, de 30 días naturales, de los que al menos 26 serán laborables, recibiendo la remuneración de salario real (excluyendo las horas extras). Se computarán los sábados como días laborables.

En caso de desacuerdo a la hora de fijar las fechas de las vacaciones, excepto cuando en la empresa se pare la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia siempre que los períodos sean ininterrumpidos.

En cualquier caso, se avisará, tanto a la Empresa como a los trabajadores de la fecha de comienzo de las vacaciones con al menos, dos meses de anticipación.

a) En el plazo de un mes a partir de la publicación oficial de los festivos anuales, donde se incluye las fiestas nacionales, autonómicas y locales, la empresa presentará, el calendario laboral para el año siguiente.

b) Para toda la organización laboral, sea cual sea su funcionamiento el cuadrante laboral será publicado de forma anual, siendo aceptado por todas las partes. La empresa se compromete a tener planificadas las vacaciones anuales del personal antes del 1 de marzo, para aquellos casos que el calendario organizativo de su sistema no las incluya.

c) Para el personal que no esté condicionado por un calendario laboral predefinido por la propia organización de su colectivo, el disfrute de las vacaciones estivales tendrá que ser disfrutada entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

d) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 22.– Absentismo.

Las partes acuerdan que la aplicación de lo dispuesto en el artículo 52.d del ET estará vinculada al índice global de absentismo en la empresa. Para poder aplicar la citada disposición este índice global no podrá ser inferior al 5%. A los mismos efectos, las inasistencias intermitentes de la persona trabajadora no podrán ser inferiores al 30% en dos meses consecutivos o al 40% en cuatro meses alternos.

CAPÍTULO 5

FLEXIBILIDAD DE JORNADA

Artículo 23.– Flexibilidad de Jornada.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda previa comunicación a la RLT que el 5% de la jornada podrá ser distribuida de forma irregular, no habiendo lugar a otro tipo de distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente artículo.

Artículo 24.– Actividad excepcional.

Centro de Trabajo Zierbena

a) Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa, existen una serie de operaciones que ineludiblemente han de realizarse fuera de los horarios de trabajo establecidos. Por este motivo, se establece la realización de parte de la jornada anual de trabajo del personal adscrito al turno rotativo fuera del horario normal.

b) Se definen como horas extras todas aquellas horas de trabajo, prestadas fuera del horario normal de trabajo definido por este Convenio y el cuadrante anual. Tendrán una compensación económica específica cuyo valor será el fijado en la tabla salarial como Horas Extras y se regularizarán con el descanso conveniente en los plazos establecidos entre empresa y trabajadores. Existiendo tres tipos de horas: Hora diurna, hora festiva o nocturna, y hora festiva y nocturna.

c) Tipos de hora:

1.– Hora diurna: las horas realizadas de 07:00 a 21:00 de lunes a viernes.

2.– Hora nocturna: las horas realizadas 21:00 a 07:00 de lunes a jueves.

3.– Hora festiva diurnas: las horas realizadas 07:00 a 21:00 los días festivos.

4.– Hora festivas nocturnas:

a) los viernes de 21:00 a 24:00.

b) sábados, domingos, y festivos de 21:00 a 07:00.

c) lunes de 00:00 a 07:00.

d) En la realización de horas extras se deberán respetar los descansos reglamentarios.

e) El personal que realice operaciones tendrá un plus de disponibilidad fijado en la tabla salarial.

f) En caso de que los trabajos u operaciones se realice en fin de semana y/o festivo se bonificaran en una hora más y los que se realicen en los periodos de semana santa y navidades se bonificaran dos horas más.

g) Por la realización de las actividades excepcionales señaladas en el presente punto, el personal de operaciones tendrá un plus de complemento cuya fijación, condiciones y cuantía se realizará en la Comisión Paritaria, siguiendo el espíritu del acuerdo existente para los años 2013 y 2014.

h) Desde 24 de diciembre a las 18:00 hasta el 25 de diciembre a las 20:00 y el 31 de diciembre a las 18:00 hasta 1 de enero a las 20:00 no tendremos operaciones.

i) Los operadores dispondrán de dos días de libre disposición a disfrutar a lo largo del año.

j) Cuando se produzca un incidente operativo, el tiempo de desplazamiento desde la vivienda hasta el centro de trabajo se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Centro de Trabajo Donostia

Las horas extraordinarias que se generen a fin de año, serán abonadas al precio de hora ordinaria.

CAPÍTULO 6

RETRIBUCION SALARIAL

Artículo 25.– Sistema retributivo.

Centro de trabajo Zierbena

La retribución salarial aplicable al personal adscrito a este Convenio, estará formado por el Salario Base y sus complementos según se recoge en este capítulo y en la tabla salarial adjunta.

Centro de trabajo Donostia

La retribución salarial aplicable al personal adscrito a este Convenio, estará formado por el Salario Base y sus complementos según se recoge en este capítulo y en la tabla salarial adjunta.

Artículo 26.– Pago de salarios.

El Salario fijo anual se abonará en catorce mensualidades.

Anticipos

Todo el personal con más de 10 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de las empresas, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de 3 mensualidades de salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10% del salario.

Artículo 27.– Gratificaciones extraordinarias.

Centro de Trabajo de Zierbena y Donosti.

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre ambas serán de idéntica cuantía a la de una mensualidad del salario real más antigüedad.

Aquellos trabajadores que cumplan 25 años en la empresa recibirán una tercera gratificación que tendrá la consideración de gratificación a la constancia consistente en un incremento del 5% del salario real. Esta tercera gratificación se abonará exclusivamente al personal de las categorías administrativas y de operaciones.

Artículo 28.– Revisión salarial.

Se establece una revisión salarial para el período 2015 del IPC estatal del año 2015 con efecto retroactivo a 1 de enero del 2015.

Se establece una revisión salarial para el período 2016 del IPC estatal del año 2015.

Para el supuesto de que el IPC estatal fuera 0 o inferior, se garantiza una subida de los conceptos salariales reales regulados en el artículo 29 del 0.5%. Sin perjuicio de lo anterior los pluses (Esergui, turno y disponibilidad y actividad) ya reflejan el incremento pactado por lo que no deben volverse a incrementarse.

Artículo 29.– Conceptos salariales.

En el presente convenio, existen conceptos salariales que son comunes a los trabajadores, y conceptos que son específicos en función del centro de trabajo (Zierbena/Donostia). Por ello, se procede a indicar los conceptos en función de si son comunes y/o específicos del centro de trabajo.

Ambos centros salario base:

De aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras. Su valor será el fijado en la tabla salarial adjunta.

Pluses específicos de Zierbena

Pluses: el abono de los presentes pluses se realizará prorrateado en las mensualidades ordinarias que perciben los trabajadores.

Los pluses están diferenciados en su cuantía por el desarrollo del propio trabajo en diferentes áreas de actividad (principalmente bombeo y administración) y mayor incidencia en la rotación para los pluses señalados en el punto, siendo dicho motivo organizativo el único y exclusivo para la diferencia retributiva.

Plus Esergui.

a) Plus Esergui A: de aplicación a todos los trabajadores que no están en el área administrativa y que principalmente estarían en labores de bombeo. Su valor será de 829,99 euros brutos anuales.

b) Plus Esergui B: de aplicación a todos las trabajadoras que principalmente están en el área administrativa y que no realizan labores de bombeo. Su valor será de 677,33 euros brutos anuales.

c) Plus Turno A: turno de 5 a 12: de aplicación a cada trabajador sujeto al Sistema de turnos. Su valor será de 2074,76 euros brutos anuales, que no están en el área administrativa y que principalmente estarían en labores de bombeo.

b) Plus Turno B: turno de 5 a 12: de aplicación a cada trabajadora sujeto al Sistema de turnos. Su valor será de 2709,6 euros brutos anuales.

e) Plus Disponibilidad-Actividad: de aplicación a cada operador, y que no se percibe por el personal que presta sus servicios en el área de administración. Su valor será de 900,76 euros brutos anuales.

En los restantes años de vigencia del Convenio, estos pluses se incrementarán con el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para dichos años.

Ambos Centros dietas y kilometraje:

Si por necesidades del servicio, hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará los gastos en los haya incurrido previa justificación y razonabilidad de los mismos.

Durante 2015, y a partir de la firma de este Convenio, el kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio, será de 0,33 euros por Km incrementándose esta cantidad para el año 2016 en el IPC estatal del 2015.

Ambos centros antigüedad:

Todos los empleados sin excepción de categoría disfrutarán, además de su sueldo, de una remuneración en concepto de antigüedad que se abonará de la manera siguiente:

1.– Por los bienios trabajados hasta el 31 de diciembre de 1981, y los trienios trabajados desde el último bienio cumplido antes del uno de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1996, se les abonará la cantidad establecida en la tabla de antigüedad.

2.– A partir del 1 de enero de 1997 se computará la antigüedad por quinquenios, que se abonarán en la cuantía establecida en la tabla de antigüedad.

3.– La fecha de inicio del cómputo de los bienios, trienios y quinquenios será la de la fecha de percepción del último bienio, trienio y quinquenio respectivamente.

La aplicación del plus de antigüedad, en ningún caso podrá suponer la minoración de las cantidades que en concepto de antigüedad estén percibiendo los trabajadores/as a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Las percepciones que en concepto de antigüedad se pactan en este convenio y se reflejan en la tabla salarial como concepto de antigüedad, serán las que se abonarán en cada centro de trabajo a partir de la entrada en vigor del mismo cuando se completen los correspondientes quinquenios.

Donostia plus por trabajo en festivos

Si por necesidades de la actividad se hace preciso trabajar en algún día festivo no recuperable, y siempre y cuando el trabajador lo acepte, la compensación será de una de las maneras siguientes:

a) Percibiendo el trabajador el salario ordinario con un incremento del 150%

b) Disfrutar en otro momento las horas trabajadas con un aumento del 150%

Zierbena. En el supuesto de que por la efectiva realización de horas extraordinarias haya que abonar las mismas, las mismas se retribuirán de acuerdo con el siguiente esquema.

Hora extra diurna.

Hora extra = Salario hora con un recargo del 75%.

Hora extra nocturna y/o festiva.

Hora extra = Salario hora con un recargo del 150%.

Hora extra festiva nocturna.

Hora extra = Salario hora con un recargo del 200%.

Ambos centros salarios reales:

1.– Los salarios reales que perciban los trabajadores en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad, se incrementarán en los mismos porcentajes que los salarios convenio.

CAPÍTULO 7

LICENCIAS, PERMISOS Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR

Artículo 30.– Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1.– Por matrimonio, 20 días naturales, que no podrán ser absorbidos por coincidir con el período de vacaciones.

2.– Nacimiento de hijo, 3 días naturales de los que dos al menos serán laborables, y que podrán ampliarse hasta cinco en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km, 1 día adicional; más de 200 Km 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.

3.– Fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, cinco días de los cuales tres deberán ser hábiles a efectos oficiales. Fallecimiento de hermanos y ascendientes y descendientes distintos de los anteriores tres días naturales.

4.– Cuatro días naturales en caso de hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo del cónyuge.

5.– Tres días naturales en caso de hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia.

6.– Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

7.– Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

8.– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

9.– Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo.

10.– 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.

11.– Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

12.– En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure el hecho causante.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del presente artículo apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

La retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuanta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Permisos no retribuidos

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, siempre que las mismas no supongan un grave perjuicio para la Empresa. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 31.– Reducción de jornada por guarda legal.

El personal que cumpla los requisitos para la reducción de jornada por guarda legal, lo hará según lo establecido en el artículo 37.5 ET.

El trabajador/a podrá acordar con la empresa la realización de la reducción tomando como referencia para ello la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Así mismo, podrá extender esta reducción de jornada hasta los 12 años previa solicitud por parte del trabajador a la empresa.

Artículo 32.– Excedencias. Condiciones Generales.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo represen.

Artículo 33.– Flexibilidad horaria.

Los trabajadores y trabajadoras podrán disponer de común acuerdo con la empresa y siempre y cuando la operativa lo permita de cierta flexibilidad en la hora de entrada y/o de salida al efecto de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

CAPÍTULO 8

PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 34.– Incapacidad temporal.

En situación de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% del salario más los pluses generados durante la duración de la misma.

En situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes la empresa complementara hasta el 100% del salario real más los pluses generados durante un periodo no superior a 15 meses desde el momento en el que se inicie la citada incapacidad temporal.

Artículo 35.– Reconocimiento médico.

Las empresas, a través de sus servicios médicos o de los medios que estimen oportunos, reconocerán una vez al año a todos sus trabajadores. Dicho reconocimiento se efectuará durante el primer trimestre de cada año natural.

Artículo 36.– Examen ginecológico.

Se realizará, con carácter voluntario para las trabajadoras, un examen ginecológico en el centro que la empresa tenga concertado. A las trabajadoras que voluntariamente opten por hacer el reconocimiento ginecológico de la Seguridad Social, en vez del de empresa, se les concederá el tiempo necesario a tal efecto. Esta revisión ginecológica tendrá lugar el primer trimestre del año.

Artículo 37.– Seguro de accidente.

La empresa mantendrá a su cargo exclusivo, un seguro de accidentes por un capital de 150.000 euros, copia de la póliza y sus coberturas será facilitada a la representación de los trabajadores.

Artículo 38.– Ayuda combustible.

Se establece una ayuda denominada de combustible en la cual todos los trabajadores del centro dispondrán mensualmente del valor equivalente a la cantidad de 25 litros de gasoil para los trabajadores residentes en las localidades donde se encuentran ubicados los centros de trabajo y de 50 litros de gasoil para aquellos trabajadores que residan fuera de dichas localidades.

Artículo 39.– Ropa de trabajo.

Las Empresas que exijan uniformes a los subalternos tendrán obligación de proporcionar a los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano. El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinan las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 40.– Bilingüismo.

Se procurará que todas las notas que se coloquen en los tablones de anuncios estén escritas en euskara y castellano, siendo obligatorio en el caso de que lo solicitasen los trabajadores por mayoría.

Asimismo, las empresas darán prioridad a los cursos de euskara en los planes de formación continua.

Artículo 41.– Indemnización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 25 años de antigüedad: 2 mensualidades de salario real

Con 30 años de antigüedad: 3 mensualidades de salario real

Con 35 años de antigüedad: 4 mensualidades de salario real

Artículo 42.– Disposición Adicional aportaciones a Geroa – EPSV.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido una mejora voluntaria de la seguridad social consistente en adherirse a la EPSV Geroa, acordando al efecto que se proceda a realizar aportaciones de la empresa y trabajadores.

Dichas aportaciones seguirán siendo del 0,40% de la misma Base de Cotización, del que un 0,20% correrá a cargo del trabajador existiendo la posibilidad de que esta cantidad pueda ser ampliada voluntariamente por parte del citado trabajador y el otro 0,20% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

CAPÍTULO 9

CONTRATACIÓN

Artículo 43.– Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 44.– Contratos formativos.

a) Contrato para la formación.

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a tres años.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año, del 80% durante el segundo año y del 90% durante el tercer año del salario correspondiente a la categoría de Auxiliar Administrativo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) Contrato en prácticas.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CAPÍTULO 10

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 45.– Garantías sindicales.

Los órganos de representación de los trabajadores, así como las secciones sindicales de empresa, tendrán derecho a ejercer libremente las actividades sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a:

Ejercer la representación sindical para la que fueron elegidos, tanto dentro como fuera de la Empresa, con las garantías establecidas en el Estatuto del Trabajador BOE del 14 de marzo de 1980, con la salvedad de las horas mensuales de que disponen para el ejercicio de su actividad que será de:

Empresas de hasta 30 trabajadores: 25 horas/mes

Empresa de 31 a 50 trabajadores: 30 horas/mes

Empresas de más de 50 trabajadores: 35 horas/mes

Que se avise a los miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales de cualquier sanción o falta considerada como grave o muy grave, a uno o varios trabajadores de las empresas, con 48 horas de antelación.

Que la empresa autorice la celebración de asambleas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 5 horas anuales retribuidas dentro de las horas de trabajo y sin límite si son fuera de horas de trabajo.

Dichas asambleas serán convocadas por los representantes de los trabajadores, quienes comunicarán a la Dirección la celebración de la misma con al menos 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

La retribución de estas horas hasta el límite establecido de 5 horas, se realizará sobre los salarios reales (excluyendo las horas extras y primas).

Se podrán establecer Secciones Sindicales en todas las empresas y centro de trabajo. Estas Secciones Sindicales, tendrán un delegado o representante de la Sección Sindical, reconocido por la empresa.

En centro de trabajo de:

1.– 50 o más trabajadores, si la Sección Sindical cuenta con, al menos un 20% del total de trabajadores de la empresa o centro de trabajo, el delegado de la Sección Sindical tendrá derecho a disponer libremente para sus actividades sindicales tanto dentro como fuera de la empresa, de 10 horas al mes, retribuidas a salario real (excluyendo horas extras y primas).

2.– 30 a 50 trabajadores, será necesario un 50% del total para poder hacer uso de 5 horas al mes.

3.– 10 a 30 trabajadores, también será necesario un 50% del total y se podrá hacer uso de 2 horas al mes.

4.– Menos de 10 trabajadores, también será necesario un 50% del total y se podrá hacer uso de 2 horas al mes.

En los apartado 2, 3 y 4 las condiciones no señaladas son las del apartado 1.

Las Secciones Sindicales tienen derecho a:

1.– Difusión de publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa.

2.– Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse por el empresario dentro de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos para todos los trabajadores.

3.– Recaudar las cotizaciones sindicales de sus afiliados.

4.– Reunirse en los locales de la empresa fuera de horas de trabajo, si las circunstancias de la empresa lo permiten.

5.– Convocar asambleas a los trabajadores de la empresa, previa notificación al empresario tal y como se explicaba en el apartado 3 al comienzo del artículo.

6.– Disponer de una hora al mes dentro de la jornada de trabajo para poder ser informado por los representantes de su Sección Sindical de la marcha de los asuntos sindicales o de la empresa.

7.– Disponer de lugares adecuados para actividad sindical que habrán de ser facilitados por el empresario, siempre que esto sea posible.

CAPÍTULO 11

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46.– Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves.

1.– Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.– De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3.– No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.– El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5.– Pequeños descuidos en la conservación del material.

6.– No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.– No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8.– Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9.– Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b) Faltas graves:

1.– Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

2.– Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.– Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4.– La simulación de enfermedad o accidente.

5.– La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6.– Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

7.– Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8.– Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.– Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10.– Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

c) Faltas muy graves.

1.– Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2.– Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar autorización de la Empresa.

3.– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.– El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

5.– La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

6.– Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

7.– Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

8.– Los malos tratos de palabra y obra, abuse de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.– La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

10.– Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11.– La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

12.– Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad jerárquica.

Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo hasta dos días

Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a siete días

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de ocho a sesenta días

Despido

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– Fomento de Igualdad de Oportunidades.

La representación empresarial y la representación de los trabajadores manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con tal finalidad acuerdan la creación de una Comisión con objeto de realizar un diagnóstico general de la situación y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresa, trabajadores y trabajadoras de la misma, respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial.

TABLA DE SALARIO ANUAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL CENTRO DE TRABAJO ZIERBENA

Operaciones:

Grupo Profesional 1

– Encargado: 16.842,25 euros.

Grupo Profesional 2

– Operadores Oficiales de Primera : 16.134,55 euros.

Grupo Profesional 3

– Operadores Oficiales de Segunda: 15.709,93 euros.

Grupo Profesional 4

– Operadores Oficiales de Tercera: 15.709,93 euros.

Administración:

Grupo Profesional 1

– Administrativa: 16.134,55 euros.

Grupo Profesional 2

– Auxiliar Administrativa: 15.709,93 euros.

Titulados:

Grupo Profesional 1

– Ingeniero: 20.804,36 euros.

TABLA DE SALARIO ANUAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL CENTRO TRABAJO DONOSTIA

Administración:

Grupo Profesional 1

– Administrativa/o: 22.664,26 euros.

Grupo Profesional 2

– Auxiliar Administrativa: 19.338,60 euros.

Titulados:

Grupo Profesional 1

– Ingeniero/Licenciado: 37.347,69 euros (ingeniero) 36.580,68 (licenciado).

– Diplomado: 28.979,85 euros.

Grupo Profesional 2

– Comercial: 19.338,60 euros.

TABLA ANTIGÜEDAD CENTRO DE TRABAJO ZIERBENA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Operaciones:

Grupo Profesional 1

– Encargado: 25,63 euros por quinquenio.

Grupo Profesional 2

– Operadores Oficiales de Primera: 25,63 euros por quinquenio.

Grupo Profesional 3

– Operadores Oficiales de Segunda: 25,63 euros por quinquenio

Grupo Profesional 4

– Operadores Oficiales de Tercera: 25,63 euros por quinquenio.

Administración:

Grupo Profesional 1

– Administrativa: 24,44 euros por quinquenio.

Grupo Profesional 2

– Auxiliar Administrativa: 24,44 euros por quinquenio.

Titulados:

Grupo Profesional 1

– Ingeniero: 25,63 euros por quinquenio.

TABLA ANTIGÜEDAD CENTRO TRABAJO DONOSTIA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Administración:

Grupo Profesional 1

– Administrativa/o: 31,57 euros por quinquenio.

Grupo Profesional 2

– Auxiliar Administrativa: 24,44 euros por quinquenio.

Titulados:

Grupo Profesional 1

– Ingeniero/Licenciado: 47,25 euros por quinquenio.

– Diplomado: 39,46 euros por quinquenio.

Grupo Profesional 2

– Comercial: 24,44 euros.