OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

701

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2020, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio de empresa Etra Norte 2020-2021» (código convenio 86100101012013).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 25 de noviembre de 2020 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el mismo día por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– Con fecha 4 de diciembre de 2020 se ha efectuado requerimiento de subsanación a la Comisión Negociadora, que se ha cumplimentado en REGCON el día 17 de diciembre de 2020.

Tercero.– Los firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, su Disposición Transitoria Única dice que en tanto se lleve a efecto lo previsto en la Disposición Final Primera, conservarán su vigencia las normas orgánicas que determinan la estructura y funciones de la Presidencia del Gobierno y de los Departamento del Gobierno, por lo que se mantiene en vigor el Decreto 84/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia que tiene entre sus funciones, dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en

el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco,

RESUELVO:

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

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

En Vitoria-Gasteiz, a 21 de diciembre de 2020.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

ANEXO

CONVENIO DE EMPRESA ETRA NORTE 2020-2021

* DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito funcional, territorial y personal.

1.– El presente convenio de empresa afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa Etra Norte, S.A. adscritos a los centros de Mungia (Bizkaia) y Vitoria-Gasteiz (Araba/Álava).

Artículo 2.– Vigencia, Duración y Denuncia.

1.– El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas.

El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el día 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2021 (2 años).

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2020.

2.– El presente convenio se considerará automáticamente denunciado el 1 de noviembre de 2021.

La Comisión Negociadora del Convenio quedará válidamente constituida como máximo en 30 días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio, y la presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del convenio y los 15 días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de finalización de la vigencia del convenio.

3.– Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez finalizada la duración pactada, el presente convenio mantendrá vigente todo su contenido normativo hasta la suscripción por ambas partes de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 3.– Derechos supletorios.

En lo no contemplado por el presente Convenio de empresa se estará a lo establecido por el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2019-2021.

Artículo 4.– Descuelgue.

Durante la duración del presente convenio, la empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación unilateral de las condiciones laborales pactadas en el mismo, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, siendo necesario para ello audiencia previa con la Representación de los Trabajadores para 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.

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 acuerdo sobre inaplicación al ORPRICCE

(Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

Artículo 5.– Procedimiento Resolución de Conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales» (PRECO) publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio, en lo referente a los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

Artículo 6.– Comisión Mixta.

1.– Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este acuerdo, podrán ser sometidas, como trámite previo, a la Comisión Mixta, que estará constituida de forma paritaria por representantes del empresario y los representantes de los trabajadores firmantes de este acuerdo, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

2.– La Comisión Mixta emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del acuerdo.

* ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.– Jornada de Trabajo.

1.– Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será la siguiente:

A) 1.700 horas anuales efectivas en jornada partida.

B) 1.680 horas anuales efectivas en jornada continuada.

2.– La empresa, anualmente, acordará con los representantes de los trabajadores tanto el calendario laboral como el calendario del personal afectado por el régimen de turnos antes de finalizar el año. Debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

3.– Seguirán manteniéndose a título personal los horarios de verano reconocidos a las distintas categorías profesionales, salvo pacto en contrario. Las jornadas estivales se abonarán conforme a criterio de convenios anteriores.

4.– Disponibilidad de horas. La empresa afectada por el presente Convenio, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrá modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante cada uno de los años de vigencia del mismo, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio o propia de la empresa.

Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 o al 10 % de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 trabajadores, o a 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en defecto de dicha representación con los propios trabajadores.

La modificación a que se refiere este artículo podrá consistir en:

A) Una realización de horas por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, estableciéndose por la empresa el momento en que hayan de recuperarse estas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo.

B) Una realización de horas sobre las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo, acordándose entre empresa y trabajadores afectados el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo.

En el supuesto de que por la empresa se haga uso de esta disponibilidad, deberá ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con cinco días de antelación a la aplicación de la medida. Excepto en el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos, que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva de trabajo, en los que será el estrictamente necesario.

Del total de las horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se podrán trabajar en sábados, como máximo 4 por año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstos como de trabajo en el calendario laboral. El trabajo efectivo en dichos días se realizará solo en jornada de mañanas y con el límite en cada una de ellas de ocho horas. La compensación de las horas trabajadas en estos días deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo fijados en el calendario, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador, no se vean incrementados.

Cuando se trabaje a turnos, podrán trabajar hasta cinco sábados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4 o 5 máximo), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo, distribuidas según las necesidades de la empresa, y con el límite diario anteriormente establecido.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en una disminución de horas, se garantizará en todo caso que la jornada semanal será como mínimo equivalente a una jornada de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá del 50 % del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se hayan trabajado con anterioridad, se hará preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

Cuando el trabajador se encuentre desplazado fuera de su lugar de residencia, compensación de dichas horas se hará en fechas que hagan posible que el trabajador pueda disfrutarlas en su domicilio. Si el incremento de jornada se ha dado dentro de un período de jornada reducida de verano, el disfrute de esas horas se hará preferentemente en ese mismo período.

En ningún caso estas horas podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias.

A los trabajadores a turnos que se les apliquen estas medidas se les garantizarán por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo.

Si no fuese posible, dentro del año natural, el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas, se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello, el trabajador esté de baja por IT, en cuyo caso se ampliará el plazo hasta el 31 de diciembre de ese año.

No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo.

5.– Ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en la forma y manera que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 8.– Vacaciones.

1.– El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, disfrutándose preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

2.– Si las vacaciones coinciden con el cierre de la empresa, se disfrutarán en las mismas fechas en que tradicionalmente se viniere haciendo. Este periodo anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de firma de este convenio. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, estos deberán ser necesariamente rotativos.

3.– Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

(Salario Real 90 últimos días naturales X 30) / 90

4.– La solicitud de los días de vacaciones de más de una semana se hará de forma escrita por el trabajador y la empresa estará obligada a dar respuesta en un plazo no superior a 20 días naturales. En caso negativo, esa respuesta se hará por escrito y de forma motivada. Si en ese plazo no se diera respuesta la solicitud será considerada aprobada.

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

6.– Entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizativos sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparaciones y similares.

Artículo 9.– Horas extraordinarias.

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 regulan en el punto 2.º del presente artículo.

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

A) Primero: Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

B) Segundo: 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:

1) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

2) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.

3) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, estos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.– En ningún caso, se podrán realizar horas extras por el personal que esté trabajando en el turno de noche aumentando su jornada laboral (artículo 36.1 RDLG 2/2015).

4.– Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2, serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se efectuará 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, salvo acuerdo en contrario. El trabajador comunicará a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el período definitivo del descanso compensatorio.

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de Fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.B.3). En este caso, esas horas se abonarán con recargo del 45 % cuando se trabaje en día laborable y del 75 % cuando lo sea en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario.

La realización de las horas extraordinarias aquí definidas, podrá reclamarse por la empresa como de inaplazable cumplimiento cuando así lo estime esta oportuno en virtud de las necesidades anteriormente descritas.

5.– Lo dispuesto en este artículo lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio sobre «Disponibilidad Horaria».

6.– No procederá revisión alguna de lo abonado, antes de la entrada en vigor del presente convenio, en concepto de horas extras.

Artículo 10.– Formación.

Se reconoce como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la formación profesional en el trabajo.

Es política de la empresa conseguir que sus trabajadores adquieran el mayor grado de cualificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de capacitarlos tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario o de otros trabajos, como para posibilitar su progreso en la empresa.

1.– A tal efecto los trabajadores tendrán derecho a:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, siempre que sea compatible con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2.– El acceso a estos derechos se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3.– La dirección de la empresa elaborará anualmente un programa de formación que someterá a consulta a los representantes legales de los trabajadores con los que tratará de llegar a un acuerdo.

Se realizarán, como mínimo, dos reuniones al año entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores para aprobar plan de formación y/o realizar el seguimiento del mismo.

Todo curso que suponga una mejora para el trabajador y la empresa se realizará durante su jornada laboral.

a) Eliminar déficits profesionales, adecuando la capacitación y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar.

b) Adaptación a nuevos procesos de producción.

c) Prevención de riesgos laborales.

d) Conocimiento de las nuevas tecnologías que se incorporen.

e) Mejora de procesos administrativos y de control de producción.

f) Control de calidad.

g) Implantación de procesos de mejora continua.

Artículo 11.– Movilidad funcional.

La movilidad funcional del personal, considerada esta como la posibilidad real de que los trabajadores sean destinados, con independencia de su puesto o función habitual, a funciones o labores varias dentro de la empresa y según lo demanden las necesidades de la organización, se realizará de conformidad con lo que se concreta en el siguiente articulado.

Dicha movilidad deberá respetar los derechos económicos y profesionales del trabajador y que no le cause perjuicio por ineptitud o en la formación profesional o ascensos.

Se garantiza al trabajador el mantenimiento de los conceptos salariales fijos, aceptando empresa y trabajador el libre desarrollo de los conceptos salariales de contenido variable.

Será necesaria la formación y adiestramiento previo a la movilidad, no consolidada en el tiempo, que garantice no solo rendimiento y calidad, sino también la seguridad laboral.

Los trabajadores que pasen a desempeñar distintas funciones percibirán desde el primer día la prima que obtengan en el nuevo puesto. Durante el período de adaptación al nuevo puesto, se garantizará como mínimo la prima media obtenida por el trabajador en el mes anterior, siempre que en la empresa no se pacte otro procedimiento compensador de adaptación al nuevo puesto. Se entiende por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador pueda alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto.

Cuando se trate de la realización de trabajos de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses en dos años o seis en un año, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, licencias, excedencia y otras causas que conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurrido el tiempo indicado, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición que tomará como referencia, entre otras estas circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de las funciones del grupo en cuestión, pruebas a ejecutar, etc. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que ocupen un puesto de trabajo de categoría superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidarán la categoría profesional correspondiente a dicho puesto.

La retribución, mientras se desempeñe trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador su salario se condicionará según la nueva categoría profesional. Las empresas solo podrán cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior, cuando el trabajador afectado lo aceptara voluntariamente.

Artículo 12.– Movilidad geográfica y Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

1.– Movilidad geográfica. La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.

2.– En todos los casos de movilidad funcional, geográfica, y de condiciones de trabajo, la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a.

3.– La modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET exigirá del acuerdo bien con el trabajador afectado (MSCT individuales) bien con la representación de los/as trabajadores/as (MSCT de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Artículo 13.– Promociones internas.

Durante la vigencia del presente convenio y de forma acordada entre las partes firmantes del mismo, se promocionará de categoría a 2 personas por año.

Artículo 14.– Licencias retribuidas.

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

A) Caso de fallecimiento:

1) Del cónyuge: 5 días laborables.

2) De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días laborables.

3) De padres, hijos y hermanos políticos: 3 días laborables.

4) De nietos, abuelos y parientes hasta 2.º grado de afinidad: 2 días laborables.

5) Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día más.

6) Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días más.

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

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

B) Caso de Enfermedad o accidente graves, u hospitalización, excepto el supuesto de Partos naturales y Cesáreas que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado:

1) Del cónyuge: 3 días laborables.

2) De los padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días laborables.

3) De los padres, hijos y hermanos políticos: 2 día laborables.

4) De nietos, abuelos y parientes hasta 2.º grado de afinidad: 2 días laborables.

5) Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 km: de parientes de hasta 2.º grado de afinidad/consanguinidad: 2 días más.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

C) Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas:

1) Del cónyuge, hijos, padres consanguíneos, abuelos, nietos y parientes hasta 2.º grado de afinidad: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de cuatro horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar 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.

2) En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica a los familiares citados en el párrafo anterior, el permiso se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

D) Caso de matrimonio:

1) Del trabajador: 16 días laborables. En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

2) De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día laborable.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

E) Caso de nacimiento de hijos/as: 2 días laborables. En caso de cesárea la licencia se incrementará en 2 días laborables más. Estos días se añadirán a los días generados por el permiso de paternidad/maternidad.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

F) Carnet de Identidad: se concederá el tiempo necesario en 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.

G) En caso de asistencia a consulta médica de especialista, cuando coincida el horario de consulta con el trabajo, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la consulta médica. El trabajador, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de 1er 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. Por el tiempo necesario.

En el caso de trabajadores en jornada nocturna, debido a las necesidades del servicio, se comprenderá no posible la adaptación de jornada, por lo que se podrá equiparar a un permiso no retribuido, teniendo por tanto que recuperar el tiempo de descanso concedido al trabajador.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

H) Caso de traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

I) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal

o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables 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, 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.

J) Caso de realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores: según lo dispuesto en los artículos 16 y 17 del presente Convenio.

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

L) Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: a elección del trabajador/a, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad 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 caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular la hora diaria de reducción de jornada a petición del trabajador/a.

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

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

4.– Si durante la vigencia del presente Convenio se regularan legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los anteriormente descritos, se entenderán incorporados a este artículo.

5.– En el apartado 1 de este artículo, en los supuestos A, B, C, D, E y G, en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, entendiendo por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen, y acrediten suficientemente la convivencia, en caso de no existir registro oficial de uniones de hecho, al menos con seis meses de anterioridad al disfrute de la licencia.

Artículo 15.– Contrato relevo.

La empresa se compromete a estudiar cada propuesta de contrato de relevo a todo el personal que solicite acogerse al mismo, siempre y cuando cumpla las condiciones que la ley exige, tanto las del jubilado parcial como las del trabajador relevista. En la medida en la que resulte posible, el trabajador relevista se incorporará a la empresa a través de un contrato de trabajo a tiempo completo desde el primer día. En cualquier caso, será potestad de la empresa la decisión del porcentaje de jornada a realizar.

Aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio tengan establecido un pacto individual respecto a la celebración del contrato de relevo, la mantendrán con independencia de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 16.– Puestos de trabajo prohibidos para las empresas de trabajo temporal.

La relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos que no pueden ser realizados por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal son los siguientes:

A) Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.

B) Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

C) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

D) Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

E) Trabajos en tensión.

F) Trabajos que expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión.

G) Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.

H) Trabajos realizados en inmersión con equipo subacuático.

I) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

J) Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

K) Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

* RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 17.– Salarios.

Durante la vigencia del presente Convenio, los aumentos salariales de aplicación para el personal afectado por el mismo serán los calculados según el presente artículo. Estos incrementos se calcularán a partir de la tabla salarial establecida para el año 2019 en el Convenio Colectivo de Etra Norte, S.A. 2018-2019 (código de convenio núm. 86100101012013) y serán recogidos en el Anexo I del presente convenio en la tabla salarial para el año 2020.

Así, los salarios se verán incrementados en un:

Para el año 2020: IPC2019 + 1,00 %

Para el año 2021: IPC2020 + 1,50 %

La revisión salarial con respecto al IPC estatal correspondiente, en cada caso, al ejercicio anterior a que se refiere el presente convenio en ningún caso podrá suponer una merma salarial, por

lo que si el valor del IPC estatal anual utilizado resultase negativo se partirá, a efectos de cálculo del incremento salarial, del 0 % para ese valor.

El personal afectado por este convenio cuyos salarios reales sobrepasen en su conjunto y cómputo anual las Tablas Salariales del presente Convenio para cada año de vigencia del mismo, se les aplicará una subida salarial anual en los mismos porcentajes anteriormente indicados exclusivamente a los conceptos salariales incluidos en la tabla adjunta, no viéndose afectados por dicha subida los complementos personales abonados por la empresa voluntariamente.

Estructura salarial:

El cálculo del salario bruto anual del convenio para los años de vigencia del presente convenio se obtiene en base a la siguiente fórmula:

(Salario base + plus convenio + carencia incentivo) x 420 días.

Artículo 18.– Gratificaciones extraordinarias.

1.– Los trabajadores afectados por el presente Convenio de empresa devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

A) 15 de julio, por importe de 30 días.

B) 22 de diciembre, por importe de 30 días.

2.– Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al Salario Base más la Antigüedad que le correspondiese a la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

3.– Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

Artículo 19.– Antigüedad.

1.– El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de la cantidad establecida en la columna (valor quinquenio antigüedad) de la tabla salarial indicada en este convenio.

2.– La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa.

3.– Para el cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa, por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

4.– Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando este pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

5.– Todo trabajador que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

Artículo 20.– Complementos salariales de sábados, domingos, festivos y retén.

1.– En caso de que se trabaje bajo un sistema de turnos y este sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos (importes actualizados con la subida salarial para 2020, que serán recalculados para 2021 según el IPC correspondiente):

A) Guardia tráfico Bilbao:

1) 260,35 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.

2) 260,35 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

3) 93,73 euros/día laborable.

B) Guardia alumbrado Bizkaia:

1) 41,66 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.

2) 41,66 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

3) 62,49 euros por las jornadas de lunes a viernes.

C) Guardia tráfico Araba/Álava:

1) 52,07 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.

2) 52,07 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

3) 20,83 euros/día laborable.

D) Guardia transporte Bizkaia y Araba/Álava:

1) 41,66 euros /día por cada sábado de trabajo efectivo.

2) 41,66 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

3) 62,49 euros por las jornadas de lunes a viernes.

E) Cambio de turno:

1) Como cambio de turno se considera el paso de trabajar de día a jornada de tarde o noche. La jornada normal será de 6 horas los días de cambio de turno.

2) Mes: 400 euros.

Se cobrará este concepto, para el personal que está trabajando a turnos, todo el año.

3) Semana: 3 o 4 días en la misma semana: 104,14 euros.

4) 1 o 2 jornadas: 78,11 euros.

5) En los casos en que el trabajo nocturno acabe a las 03:00 horas, o antes, se considerarán horas extraordinarias debiendo en este caso volver al día siguiente en horario de 11:00 a 15:00 horas.

F) Plus por pernoctar fuera:

1) 29,16 euros/noche.

2) Este plus se aplicará cuando por necesidades de la obra se deba pernoctar fuera de casa. Se abonarán los gastos de comidas y hospedaje aparte.

G) Trabajos especiales:

1) Plus fijo de 78,11 euros.

2) Se abonarán las horas extras a partir de las 22:00 horas.

3) Si los trabajos se realizan de día, antes de las 22:00 horas, la jornada del día siguiente será normal.

4) Si los trabajos se alargan hasta las 03:00, se harán 9 horas de descanso y la jornada del día siguiente será de 11:00 a 15:00 horas.

5) Si los trabajos terminan más tarde de las 03:00 horas se descansará al día siguiente (y se informará al responsable).

2.– En aquellos casos en los que, por sus especiales características, se tenga que establecer un sistema de reten o guardia a disposición del cliente, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias de la empresa o de tales clientes, y los trabajadores puedan ser avisados a través de un busca o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado «Complemento de reten», que se abonará a razón de 93,77 euros por cada día que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje.

3.– En los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se incrementará con el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales para dichos años, respectivamente.

Artículo 21.– Plus de Nocturnidad.

1.– Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2.– Por este concepto durante la vigencia del presente Convenio, se abonará al trabajador, por día efectivamente trabajado en esta condición, un plus de 7,74 euros/día o 0,99 euros/hora.

3.– En los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se incrementará con el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales para dichos años, respectivamente.

Artículo 22.– Plus de toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.

1.– Al personal afectado por situaciones de toxicidad, penosidad y peligrosidad, durante la vigencia del presente convenio, deberá abonársele por trabajo efectivo las siguientes cuantías.

A) Si solo se diera una de las circunstancias señaladas: 7,74 euros/día.

B) Si solo concurriesen dos: 9,19 euros/día.

C) Si concurriesen las tres: 10,74 euros/día.

2.– En los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se incrementará con el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales para dichos años, respectivamente.

Artículo 23.– Viajes y Dietas.

1.– Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida

efectuar comida o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir durante la vigencia del presente convenio, independientemente del salario, dietas por los siguientes conceptos:

A) Dieta completa para salida de 7 días o menos: 40,21 euros.

B) Dieta completa para salida de más de 7 días: 37,77 euros.

C) Comida: 13,28 euros.

D) Cena: 9,80 euros.

E) Desayuno: 1,99 euros.

2.– Cuando la empresa necesite desplazar trabajadores al extranjero, será la empresa la encargada de buscar residencia y manutención para los trabajadores, haciéndose ella misma responsable de los gastos derivados de dicho desplazamiento, alojamiento, manutención, viajes a que hubiera lugar, etc. Asimismo, el trabajador percibirá un suplemento de dietas de 16,56 euros por día natural de estancia fuera de España.

3.– Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las Dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores. El abono deberá realizarse en el plazo máximo de un mes, devengándose en caso contrario a partir de esa fecha el interés legal del dinero.

4.– Cuando por necesidades de la empresa y a petición de esta, el trabajador tenga que utilizar su propio vehículo se le abonarán los kilómetros a razón de 0,33 euros/km.

5.– En los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se incrementará con el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales para dichos años, respectivamente.

* PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 24.– Ropa de trabajo.

1.– Se entregarán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos conjuntos de camisa y pantalón, o dos batas, según la ropa de trabajo que se utilice habitualmente por la empresa. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse en el transcurso de cada semestre del año natural.

2.– También será obligatorio facilitar los equipos personales de seguridad que fuesen necesarios.

Artículo 25.– Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

1.– La empresa afectada por este Convenio, concertará a favor de sus trabajadores un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:

A) 35.000 euros. En caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

B) 35.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Total, derivada de accidente de trabajo.

C) 35.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y 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.

2.– La empresa informará de la Póliza concertada a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a los propios trabajadores de la empresa.

Artículo 26.– Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente.

Comité de seguridad y salud laboral.

El trabajador tendrá derecho en el ejercicio de su actividad laboral a una eficaz protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la obligación de observaren su trabajo las medidas reglamentarias establecidas al efecto.

La dirección de la empresa deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El tratamiento de los temas de seguridad y salud laboral se canalizará fundamentalmente a través del comité de seguridad y salud laboral. Y se constituirá en un plazo inferior a 2 meses desde la firma de este convenio.

Este comité es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y está integrado, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los delegados de prevención elegidos por y entre los miembros del comité de empresa de los centros de trabajo afectados por este convenio. La figura de la Delegada o Delegado de Prevención se establece en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. Estos delegados dispondrán de un crédito adicional de 50 horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

El comité de seguridad y salud laboral tendrá las siguientes competencias:

A) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud laboral está facultado para:

A) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando, a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

B) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

C) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de sus trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

D) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Medio ambiente:

Los delegados de prevención asumirán también las competencias que la normativa legal atribuya, en materia de medio ambiente, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 27.– Cuestiones de Género y Planes de Igualdad.

Las partes se comprometen a abordar la elaboración de un Plan de Igualdad que requerirá de un diagnóstico adecuado que permita acordar las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en la empresa.

La elaboración y negociación del Plan de Igualdad al que se hace referencia en el párrafo anterior estará sujeta a las siguientes reglas:

A) Garantía de participación real de la representación unitaria o sindical de los/as trabajadores/as. La aprobación del Plan de igualdad requerirá del acuerdo de la empresa, y de la mayoría de la representación de los/as trabajadores/as. Una vez aprobado el Plan de igualdad, pasará a formar parte del convenio colectivo de la empresa.

B) En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente convenio se deberá constituir un equipo motor que se encargará de impulsar la fase de diagnóstico y elección de áreas prioritarias de intervención del plan.

Dicho equipo motor estará compuesto por el mismo número de representante/s de la empresa con responsabilidades directivas y la representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa.

C) Una vez aprobado el Plan, en el seno del mismo se creará una comisión paritaria de igualdad que hará seguimiento del cumplimiento del Plan y se encargará de la interpretación y aplicación del mismo. Dicha comisión estará compuesta por un mínimo de 2 miembros por parte sindical y dos miembros en representación de la empresa. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las dos partes.

D) En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente Convenio colectivo la empresa deberá hacer entregar a la representación de los/as trabajadores/as la siguiente información desagregada por sexo, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación de la empresa desde la perspectiva de género:

1) Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.

2) Distribución de la plantilla por edades (y antigüedad en la empresa).

3) Distribución de la plantilla por tipos de contrato.

4) Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.

5) Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.

6) Número de personas con contrato temporal.

7) Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).

8) Número de personas por áreas funcionales.

9) Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).

10) Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.

11) Número de personas beneficiarias de acciones formativas.

12) Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.

13) Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.

14) Número de días de absentismo.

15) Retribución mensual con indicación de complementos e incentivos de todo tipo percibidos.

16) Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.

17) Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.

18) Número de personas con contrato de alta dirección.

19) Nivel de estudios de la plantilla (titulación)

Toda esta información cuantitativa recogida deberá ir complementada de un análisis cualitativo de los distintos ámbitos y/o áreas de la empresa en aras a poder contar con un diagnóstico de mayor rigor y veracidad en términos de equidad de género.

Junto con la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad debería realizarse un protocolo de prevención e intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

* ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 28.– Derechos sindicales.

1.– El delegado 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 en empresas de menos de 100 trabajadores y un 15 % de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, podrá disponer de un crédito máximo de 10 y 15 horas respectivamente al mes, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

2.– Este Delegado Sindical, podrá acumular mensualmente, si lo necesitase para sus funciones sindicales, de las horas en más que sobre el Estatuto de los Trabajadores está concedido en el artículo 17 del presente Convenio para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresas de menos de 100 y de 101 a 250 trabajadores, que sean miembros de su mismo Sindicato y que optaren por cederlas. Esta acumulación solo se podrá efectuar si así es manifestado por la Central Sindical a la que pertenecen dichos miembros. En todas las demás garantías y funciones, tanto de estas empresas como de las restantes a quienes no se hace referencia expresa en este apartado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3.– En línea con lo estipulado en el artículo 29.1 del presente convenio, en lo referente a la cesión del crédito horario entre miembros del comité de empresa, el delegado de cada sección

sindical podrá, de igual forma, optar por ceder o recibir horas del crédito del resto de componentes de la sección sindical.

Artículo 29.– Crédito horario para los delegados de personal y miembros del Comité de empresa.

1.– Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas anuales retribuidas:

A) Empresas hasta 100 trabajadores: 240 horas/año.

B) Empresas de 101 a 250 trabajadores: 300 horas/año.

C) Empresas de más de 250 trabajadores: 480 horas/año.

En caso de acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores, se podrán ceder horas sindicales de uno a otro miembro del Comité de Empresa. Tal cesión deberá ser informada a la empresa.

2.– 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 Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas anuales, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

3.– En el caso de que las reducciones de plantilla sobre el número de trabajadores computables a efectos de determinar el número de sus representantes a elegir en las elecciones sindicales de las mismas, sean superiores al 20 % en empresas de 31 a 100 trabajadores, el 15 % en las de 101 a 250 trabajadores y el 10 % en las de 251 a 500 trabajadores, en un período de tiempo superior a 90 días, deberán acudir a la Comisión Mixta del Convenio para solicitar la reducción del número de representantes legales de los trabajadores al de trabajadores computables antes citado, o alternativamente, la reducción proporcional del crédito horario entre los Delegados del Personal o Miembros del Comité de Empresa existentes en la misma. A estos efectos, la Comisión Mixta tendrá en cuenta que ningún Sindicato representado en la empresa quede sin representación en la misma. Los Delegados y miembros del Comité de Empresa afectados en su condición de tales por esta causa, mantendrán todas las garantías que les otorgaba la Ley salvo las de crédito horario e información. Si durante la vigencia del mandato electoral la empresa aumentase su censo durante 30 días hasta el número de trabajadores que marca la Ley en la situación anterior, se retomaría la situación real de representación de las elecciones sindicales. Esta circunstancia no conllevará comunicación a la oficina electoral para su registro.

* BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 30.– Conciliación de la vida personal y laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre

personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Artículo 31.– Licencias no retribuidas.

Todos los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un permiso sin sueldo, cuya duración no podrá ser inferior a 15 días ni superior a tres meses. La solicitud deberá ser motivada y por escrito y con una antelación de 20 días naturales, salvo casos de urgente necesidad.

La empresa podrá conceder este permiso siempre de forma motivada y justificada en un plazo menor de 1 mes.

En ningún caso, podrá ser utilizado este permiso para realizar trabajos por cuenta propia o ajena que impliquen competencia desleal con la actividad de la empresa.

Artículo 32.– Incapacidad.

1.– Todos aquellos trabajadores, que por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

2.– Complemento IT accidente laboral y enfermedad profesional: en el supuesto de IT por Accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará la prestación por este concepto hasta el 100 % de la base reguladora, con las siguientes condiciones, y siempre que el hecho causante se produzca en fecha posterior a la firma del presente convenio:

A) Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.

B) Que no exista un incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad, así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado.

El complemento referido en el párrafo anterior será de aplicación en el supuesto de accidente «in itinere».

3.– En caso de enfermedad común o accidente no laboral que dé lugar a una situación de incapacidad temporal, el personal adscrito al presente convenio recibirá desde el primer día un complemento de incapacidad temporal, que sumado a la prestación del régimen de previsión social correspondiente, alcance hasta el 100 % de sus retribuciones fijas. En esas situaciones de incapacidad, el trabajador generará el derecho al abono de las pagas extraordinarias fijadas en el presente convenio.

Artículo 33.– Derecho de reunión.

Los trabajadores de Etra Norte, S.A. tienen derecho a reunirse en asamblea en los términos establecidos en el estatuto de los trabajadores, siempre que lo solicite el comité de empresa o un 33 % de la plantilla como mínimo.

La asamblea será presidida por el comité de empresa quien se responsabilizará de su normal desarrollo.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, salvo que determinadas circunstancias lo impidan.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se podrá utilizar un número de 3 horas máximas anuales retribuidas para la realización de asambleas dentro de la jornada laboral, conforme al sistema que es habitual en Etra Norte, S.A.

La convocatoria, con expresión de orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la dirección con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

En cuanto a las votaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 8.º del estatuto de los trabajadores.

Artículo 34.– Fomento del Euskara.

Siendo el Euskara idioma oficial en Bizkaia, la empresa se compromete a la integración y su fomento en las relaciones laborales con las y los trabajadores.

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera, cuando así lo solicite la RLT por requerirlo las características de la plantilla.

Todas aquellas acciones formativas que tengan por objeto la euskaldunización de las personas trabajadoras serán consideradas a todos los efectos, como parte integrante de la Formación Profesional o Continua.

* TELETRABAJO

Artículo 35.– Condiciones generales para el trabajo a distancia.

Siempre que el tipo de trabajo y las funciones del puesto lo permitan, tanto la empresa como los trabajadores podrán plantear solicitudes de realizar su jornada laboral en modalidad de teletrabajo. Si atendiendo a la naturaleza de sus funciones, y a que las mismas puedan desarrollarse al menos parcialmente de manera no presencial, se entenderá que ese puesto puede desarrollarse mediante la modalidad de trabajo a distancia. En general, será aplicable a todos los puestos

de trabajo que no requieran de forma indispensable la presencia continuada del empleado o empleada en el centro de trabajo.

Las solicitudes se realizarán por escrito y deberán recoger la forma en la que la persona quiere prestar esta modalidad de trabajo dentro de las opciones negociadas en el convenio o acuerdo.

El teletrabajo tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora. Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, esta modalidad se prorrogará anualmente salvo comunicación en contrario por cualquiera de las partes. Este cese deberá comunicarse con al menos quince días de antelación y se deberán motivar debidamente las causas que lo justifican.

La decisión de teletrabajar tendrá carácter reversible. El primer año la persona trabajadora podrá renunciar a esta forma de prestación de servicios durante los dos primeros meses desde que la iniciara. Después, la comunicación de cese deberá hacerse por escrito y al menos con un mes de antelación a la siguiente prórroga anual.

Las relaciones de trabajo en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular, entendiendo como tal el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, se estará a lo recogido en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

TABLAS SALARIALES PARA 2020

GRUPO PROFESIONAL		Bruto Anual 2019	Salario Base	Carencia Incentivo	Plus Convenio	Valor Quinquenio Antigüedad	Complemento Salario Mínimo Garantizado	Bruto Anual 2020
		Anual	Mensual	Diario		Mensual	Anual	
Personal Obrero	Peón ordinario	18.851,82	875,57	4,05	12,46	22,72	1.826,34	19.193,03
	Peón especialista	19.154,86	888,35	4,12	12,69	23,04	1.555,93	19.500,16
	Oficial de 3.ª	19.706,48	916,21	4,19	13,03	23,35	1.136,94	20.061,26
	Oficial de 2.ª	21.109,68	984,50	4,58	13,77	24,93	0,00	21.491,87
	Oficial de 1.ª	22.329,59	1.044,75	4,79	14,50	26,51	0,00	22.728,80
Personal Sub alterno	Almacenero	19.753,72	918,65	4,26	13,00	23,99	1.000,88	20.108,29
	Chófer de Camión y Turismo	21.110,53	984,56	4,58	13,77	25,54	0,00	21.492,73
	Telefonista	19.753,72	918,65	4,26	13,00	23,99	1.000,88	20.108,29
Personal administrativo	Jefe Administrativo de 1ª	28.737,44	1.360,18	6,28	18,03	35,27	0,00	29.252,66
	Jefe Administrativo de 2ª	27.016,83	1.272,12	5,91	17,17	33,23	0,00	27.506,79
	Oficial Administrativo de 1ª	24.648,20	1.157,12	5,35	15,81	30,00	0,00	25.088,65
	Oficial Administrativo de 2ª	22.380,60	1.047,80	4,79	14,53	27,24	0,00	22.784,24
	Auxiliar Administrativo	19.733,71	915,54	4,28	13,03	23,74	1.118,06	20.086,06
	Auxiliar con 5 años de antigüedad	22.267,92	1.042,58	4,77	14,45	27,24	0,00	22.668,52
Personal técnico de taller	Jefe de Taller	29.194,82	1.378,88	6,33	18,47	36,02	0,00	29.719,70
	Maestro de Taller	25.204,77	1.183,69	5,47	16,17	30,92	0,00	25.657,31
	Maestro segundo	24.528,11	1.151,36	5,33	15,74	30,07	0,00	24.969,50
	Encargado	23.478,24	1.101,49	5,04	15,15	28,55	0,00	23.899,32
Personal técnico de organización	Jefe Sección de Organización de 1ª	27.935,52	1.317,75	6,05	17,74	34,17	0,00	28.440,58
	Jefe Sección de Organización de 2ª	27.016,83	1.272,12	5,91	17,17	33,23	0,00	27.506,79
	Técnico de Organización de 1ª	24.193,27	1.157,12	5,35	14,71	30,00	0,00	24.626,89
	Técnico de Organización de 2ª	22.380,60	1.047,80	4,79	14,53	27,17	0,00	22.784,24
	Auxiliar de Organización	19.733,71	915,55	4,28	13,03	23,74	1.118,06	20.086,20
	Auxiliar con 5 años de antigüedad	22.380,60	1.047,80	4,79	14,53	27,37	0,00	22.784,24
Personal técnico de oficina	Delineante proyectista	27.795,24	1.311,18	6,01	17,65	34,25	0,00	28.293,07
	Delineante de 1.ª	24.528,11	1.151,36	5,33	15,74	30,07	0,00	24.969,50
	Delineante de 2.ª	22.380,60	1.047,80	4,79	14,53	27,17	0,00	22.784,24
	Auxiliar	19.557,34	910,99	4,26	12,78	23,80	1.174,11	19.906,91
	Auxiliar con 5 años de antigüedad	22.267,92	1.042,58	4,77	14,45	27,24	0,00	22.668,52
Personal técnico de laboratorio	Jefe de Laboratorio	29.720,28	1.405,51	6,43	18,76	36,72	0,00	30.259,28
	Jefe de Sección	26.890,35	1.264,91	5,91	17,10	33,03	0,00	27.375,81
	Analista de 1ª	23.878,59	1.120,01	5,18	15,36	29,26	0,00	24.308,35
	Analista de 2ª	21.017,12	980,42	4,55	13,70	25,60	0,00	21.391,97
	Auxiliar de Laboratorio	19.634,68	910,99	4,26	12,97	23,80	1.118,06	19.988,14
	Auxiliar con 5 años de antigüedad	21.017,12	980,42	4,55	13,70	25,60	0,00	21.391,97

GRUPO PROFESIONAL		Bruto Anual 2019	Salario Base	Carencia Incentivo	Plus Convenio	Valor Quinquenio Antigüedad	Complemento Salario Mínimo Garantizado	Bruto Anual 2020
		Anual	Mensual	Diario		Mensual	Anual	
Personal técnico titulado	Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	36.044,83	1.749,61	8,05	20,99	45,37	0,00	36.692,77
	Perito, Aparejador y A.T.S.	33.217,02	1.607,51	7,38	19,56	41,68	0,00	33.818,43
	Perito con responsabilidad técnica	33.837,12	1.640,35	7,58	19,75	42,85	0,00	34.444,95
	Maestro industrial	25.873,39	1.225,69	5,61	16,25	31,78	0,00	26.339,41
	Graduado Social y Asistente Social	28.577,91	1.348,91	6,23	18,07	35,24	0,00	29.090,61
Contratos para la formación	Primer año	11.118,34	808,47	0,00	0,00	0,00	0,00	11.318,51
	Segundo año	13.079,93	951,10	0,00	0,00	0,00	0,00	13.315,36
	Tercer año	16.350,25	1.188,90	0,00	0,00	0,00	0,00	16.644,63