OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

1842

RESOLUCIÓN de 14 de enero de 2021, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio Colectivo Esergui, S.A» (código convenio 86100322012017).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 4 de diciembre de 2020 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 5 de junio de 2020 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– Con fecha 15 de diciembre de 2020 se ha efectuado requerimiento de subsanación a la Comisión Negociadora, que se ha cumplimentado en REGCON el día 13 de enero de 2021.

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 14 de enero de 2021.

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

CONVENIO COLECTIVO DE ESERGUI, S.A.

CENTRO DE TRABAJO DE ZIERBENA Y CENTRO DE TRABAJO DE DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

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 de Donostia situada en Parque Empresarial Zuatzu edificio Ulía, Plta. 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 Zierbena, ubicado en Explanada Punta Ceballos s/n y del centro de trabajo de Donostia / San Sebastián situado en P. Zuatzu edificio Ulia, Plta. 1.º n.º 14.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de 6 años, extendiéndose su eficacia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 4.– Vigencia, denuncia y prórroga.

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 mismo hasta la negociación de uno nuevo que los sustituya.

Todas y cada una de las cláusulas normativas del mismo una vez que el presente Convenio Colectivo sea denunciado y concluido, seguirán plenamente vigentes hasta la firma de un nuevo acuerdo.

La denuncia para la revisión del Convenio Colectivo podrá formularla cualquiera de las partes, por escrito razonado, en el que se detallarán los puntos objeto de revisión, que se deberá entregar a la otra parte con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

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.

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

CENTRO DE TRABAJO DE 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 DE DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

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 Colectivos, 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.

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.

Sin perjuicio de lo anterior, ha de resaltarse que las retribuciones indicadas en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo solo serán de aplicación al personal de nueva incorporación. El personal actualmente de alta en la empresa mantendrá consolidado su salario anual actual.

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 cabra 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 sometimiento al miso 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 los 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

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.– Composición.

Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por cuatro representantes de los trabajadores y por un representante de la empresa, firmantes del presente Convenio.

Cuantas dudas y divergencia 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 derivada 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, este 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 centros de trabajo de Zierbena y Donostia / San Sebastián.

Promoción Interna:

La empresa se compromete a la publicación con tiempo suficiente de las necesidades de personal. Dichas necesidades se publicarán 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 a 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 promocionarán automáticamente a la categoría superior de Administrativo y Operador oficial de primera respectivamente.

Artículo 12.– Periodo de Prueba.

El periodo 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 1 mes a la fecha de su efectividad.

Este preaviso de 1 mes podrá ser menor, siempre que exista acuerdo entre el/la o los/las afectados, la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todos los casos de movilidad geográfica (excepto en cierres o modificaciones de sedes), la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

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 (número de horas a trabajar), 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 RLT de la misma.

2.– El periodo de consultas de dichos procesos podrá extenderse por un periodo no inferior a treinta días naturales, salvo acuerdo expreso entre ambas partes.

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 los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de consultas y negociación no será inferior a treinta días, salvo acuerdo expreso entre las partes.

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 artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

● El periodo de consultas y negociación no podrá ser inferior a quince días, salvo acuerdo expreso de las partes.

CAPÍTULO 4

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17.– Jornada laboral anual.

CENTRO DE TRABAJO ZIERBENA

a) La jornada laboral para los Operadores de terminal será de 1715 horas efectivas de trabajo por las retribuciones pactadas.

b) Para las categorías de encargado e ingeniero – que trabajen a jornada partida durante todo el año – tendrán una jornada laboral anual de 1747 horas efectivas de trabajo por las retribuciones pactadas.

c) Para el resto del personal, la jornada laboral anual será de 1700 horas efectivas de trabajo.

CENTRO DE TRABAJO DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

La jornada laboral será de 1700 horas anuales efectivas de trabajo. La jornada semanal terminará como máximo a las 15:00 horas del viernes.

Artículo 18.– Horarios.

Los horarios de trabajo y calendarios son facultad de la Dirección de Empresa, si bien esta se compromete a acordarlos con la representación legal de los trabajadores. En caso de no poder acordarlos, la Dirección fijará los mismos.

Cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección fijará y publicará los calendarios laborales a aplicar. Los calendarios se fijarán como muy tarde para el 1 de diciembre de cada año.

CENTRO DE TRABAJO ZIERBENA

Los tipos de horarios y calendarios se negociarán anualmente y podrán ser modificados, previa intervención de la RLT, a lo largo del año en función de las circunstancias y necesidades productivas.

Los calendarios podrán ser de jornada partida, dos turnos, tres turnos e incluso cuatro turnos. Los horarios de los mismo se consensuarán con la RLT.

En las jornadas continuadas, se establecerá un descanso de 15 minutos, que serán considerados tiempo de trabajo.

CENTRO DE TRABAJO DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

El horario laboral oficial de lunes a jueves será de 08:30 a 17:00 horas. En este horario se deberá descansar 30 minutos ininterrumpidos.

El horario de los viernes y vísperas de festivo será de 08:00 a 15:00 horas.

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

La flexibilidad de entrada para todo el personal en jornadas completas en donde no se haga la jornada continuada, será de 08:00 a 09:00 horas. Para poder contabilizar tiempo de trabajo anterior a las 08:00 horas, será necesario el permiso del o de la responsable de departamento y siempre ligado a temas profesionales.

Horarios de soporte y prolongación:

En caso de necesidad, se podrán establecer soportes, para el correcto funcionamiento de la compañía, en todas aquellas áreas en las que la Dirección estime necesario.

Para ello, los horarios oficiales de las personas que estuviesen de soporte o prolongación podrán ser diferentes al marcado de forma oficial.

En caso de tener que implantarlo, se reunirá la comisión mixta para la correcta aplicación del mismo.

El horario de soporte o prolongación será hasta las 19:00 horas de lunes a jueves, y los viernes y vísperas de festivo hasta las 17:00 horas.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre el horario de prolongación y soporte será hasta las 17:00 horas, excepto en Semana Grande que no aplicará. Tampoco aplicará al periodo de Navidades entre el 24 de diciembre y 2 de enero, ambos inclusive.

Estos horarios de soporte y prolongación se realizarán de manera rotatoria en todas y cada una de las áreas que así lo requieran.

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 días no laborables y festivos.

CENTRO DE TRABAJO ZIERBENA

a) Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no laborables.

b) El día festivo de carácter local municipal será el determinado oficialmente para Zierbena y el trabajador en caso de trabajarlo, dispondrá de la opción de que el disfrute de dicho día sea en otra fecha que determine, tras consensuarlo con su responsable.

CENTRO DE TRABAJO DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

a) Un día entre los días 24 y 31 de diciembre tendrá la consideración de día no laborable. En todo caso, la jornada laboral de dichos días será de 08:00 a 13:00 horas.

b) El día festivo de carácter local municipal será el determinado oficialmente para Donostia / San Sebastián, y tendrá la consideración de día Especial.

Artículo 21.– Calendario, Cuadrante y Vacaciones.

En el mes de noviembre de cada año, la empresa presentará el calendario laboral para el año siguiente a la RLT y se negociará su distribución. En caso de llegar a un acuerdo, se procederá a su firma por ambas partes y su publicación en los tablones de la empresa. En caso de no acuerdo, la facultad es exclusiva de la empresa, siempre cumpliendo con la legislación vigente y los acuerdos del presente Convenio Colectivo.

El criterio oficial de fijación de fechas de vacaciones inicialmente será el acordado en cada departamento. En caso de que surgiesen desavenencias entre trabajadores de un mismo departamento, se aplicará el criterio de rotación en elección de fechas.

Cuando el periodo 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 periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondían.

En el supuesto de que el periodo 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 el que se hayan originado.

La Dirección de la Empresa no podrá modificar unilateralmente la organización de las vacaciones anuales, salvo acuerdo entre las partes, a partir del 1 de marzo de cada año.

El personal que no esté condicionado por un calendario laboral predefinido por la propia organización de su colectivo, en la medida de lo posible, disfrutará de las vacaciones estivales entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas recibiendo la remuneración de salario real (excluyendo las horas extras).

CENTRO DE TRABAJO ZIERBENA

a) El personal de diferentes áreas que no sean operadores de terminal, que presta sus servicios desde la planta de Zierbena, tendrá sus vacaciones en base al procedimiento del Centro de Trabajo de Donostia.

b) Las vacaciones anuales son de 23 días laborables operadores y 25 días administrativos.

CENTRO DE TRABAJO DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN

a) Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables para todo el personal.

b) En los casos en los que el festivo oficial esté señalado en martes o jueves, los lunes o viernes tendrán la consideración de puentes y se disfrutará, como mínimo, la mitad. No obstante, se garantizará el servicio necesario para el correcto funcionamiento de los diferentes departamentos.

CAPÍTULO 5

FLEXIBILIDAD DE JORNADA – REGISTRO DE JORNADA

Artículo 22.– Flexibilidad de jornada.

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

No obstante, anualmente, en el calendario laboral previo acuerdo por ambas partes se podrá acordar la flexibilidad que proceda.

Para 2020, se pacta el denominado Horario de Coincidencia. Esto quiere decir que para el personal de Esergui, No Técnico De Zierbana, y de cara a que todo el personal esté disponible para reuniones de trabajo, el siguiente horario como mínimo será de obligado cumplimiento (para personal de jornada partida):

09:00 horas a 13:00 horas = 4 horas.

14:30 horas a 16:30 horas = 2 horas.

Artículo 23.– Horas sobrantes y actividad excepcional.

No estará permitido el abono de ninguna hora extra, salvo de forma excepcional al colectivo de Operaciones, incluido el colectivo de administrativas de operaciones del Centro de Zierbena. Las horas sobrantes de calendario que se generarán en cómputo anual en el resto de actividades de la empresa (Administración, Comercial, Financiero, Marketing, Gestión de Personas, Sistemas, etc,...) serán compensadas con tiempo de descanso en una proporción de 1 = 1.

Excepcionalmente se podrán trasladar horas sobrantes de calendario de un año para otro, pero lo aconsejable es que se disfruten durante el año, para que el cómputo final finalice en cero.

Durante 2020, se irá ajustando junto con RLT el concepto interno de Trabajo Efectivo, entendiendo que todo el tiempo de presencia en la empresa no se puede entender en todos los casos como tiempo de trabajo efectivo.

CENTRO DE TRABAJO ZIERBENA

Desde el 24 de diciembre a las 18:00 horas hasta el 25 de diciembre a las 20:00 horas, y desde el 31 de diciembre a las 18:00 hasta el 1 de enero a las 20:00 no se realizarán Operaciones en planta vinculadas a bombeos y barcos.

El personal de Operaciones dispondrá de dos días de libre disposición a disfrutar a lo largo del año.

Cuando se produzca un incidente operativo, el tiempo de desplazamiento desde la vivienda hasta el centro de trabajo se considerará tiempo de trabajo efectivo, tanto en Zierbena como en Donosti.

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.

Se definen como horas extras, todas aquellas horas de trabajo prestadas fuera del horario definido por el calendario anual prefijado y pactado por ambas partes. En los supuestos de Operaciones y Administrativos de operaciones 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 por ley.

Artículo 24.– Registro de jornada.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha publicado recientemente aclaraciones sobre el Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo de 2019.

Siguiendo los criterios que en ella se recogen la RLT y la Dirección de la Empresa acordamos que los miembros que componen en Comité de Dirección de Esergui, S.A. al tener relaciones laborales de carácter especial quedan fuera de la obligación de registrar su jornada, ya que su responsabilidad no está sujeta a una jornada concreta.

Adicionalmente la Guia recoge lo siguiente: «...el supuesto de trabajadores que, no siendo estrictamente personal de alta dirección (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades), tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. Con carácter general, bajo la premisa de que tras estas modalidades no se ocultan situaciones de abuso de derecho, la jornada diaria de estos trabajadores deber ser objeto de registro, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo (o menor jornada que la exigida por Convenio Colectivo siendo lo importante la Flexibilidad). Por ello, sería recomendable que la capacidad de autorregulación de los sujetos colectivos mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa dejara constancia de tal circunstancia para evitar situaciones indiciariamente abusivas o desproporcionadas»

Relacionado con este criterio, y por la tipología de empresa que somos, muchas personas gozan de flexibilidad absoluta dentro de sus responsabilidades. Hasta la actualidad, además, nadie ha constatado al 100 % que todo el colectivo de Esergui, S.A. cumple con la obligación de jornada de trabajo efectivo recogido en el Convenio Colectivo, ya que no todo el personal ficha y no se han diferenciado las horas de presencia con las horas efectivas trabajadas, pudiendo haber sido su jornada anual, superior o inferior a lo pactado.

Por tanto la RLT y La Dirección de Esergui, S.A. de cara a regularizar esta situación, acordamos que todo el personal de Esergui, S.A. que su salario bruto anual en la parte fija sea igual o superior a 50.000 euros, esta englobado dentro del apartado recogido en cursiva, existiendo la

obligación de registrar la jornada pero no computándose ninguna hora como positiva o negativa de calendario.

En relación con el tiempo de trabajo no efectivo (cafés, tabaco, etc.), ambas partes acuerdan que la acumulación anual de tiempo por estas circunstancias puede suponer 18 horas por profesional. A estos efectos, las primeras 18 horas extras reflejadas no serán computadas, ni compensadas, entendiendo que su acumulación ha sido por tiempo no efectivo.

Si por necesidades profesionales el personal de Esergui, S.A. ha de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, la jornada que se computará como tiempo de trabajo efectivo, será la jornada completa de ese día recogida en calendario laboral, o las horas debidamente justificadas.

CAPÍTULO 6

RETRIBUCIÓN SALARIAL

Artículo 25.– Sistema retributivo.

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

Artículo 26.– Pago de salarios.

El salario fijo anual se abonará en 14 mensualidades, si bien excepcionalmente se podrá percibir en 12 mensualidades.

Anticipos:

Todo el personal con más de 10 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de la empresa, para caso de necesidad justificada (se valorará la justificación entre la Dirección de la Empresa y la RLT), un anticipo sin interés de hasta el importe de 3 mensualidades de salario neto. La amortización del anticipo no excederá del 10 % del salario mensual en cada descuento.

Artículo 27.– Gratificaciones extraordinarias.

El personal que perciba 14 mensualidades recibirá las 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 bruto ordinario más antigüedad.

El personal que cumpla 25 años en la empresa recibirá una tercera gratificación. Esta retribución adicional tendrá la consideración de gratificación a la constancia. Su cuantía será el equivalente a incrementar su salario bruto real en un 5 %, y la resultante será abonada en octubre de cada año. Esta tercera gratificación se abonará exclusivamente al personal de las categorías administrativas y no se aplicará al personal Directivo.

Artículo 28.– Revisión salarial.

Las revisiones salariales para cada año de vigencia del Convenio Colectivo serán las siguientes:

El IPC de referencia será el Estatal.

Año 2017: Incremento del IPC del año 2016. (Ya ejecutado en 2017).

Año 2018: Incremento del IPC del año 2017. (Ya ejecutado en 2018).

Año 2019: Incremento del IPC del año 2018. (Ya ejecutado en 2019).

Año 2020: Existen cuatro franjas con revisiones salariales definidas para cada franja con la referencia del IPC estatal de 2019.

- Salario bruto en 2019 entre 18.000 euros y 29.999 euros revisión salarial de IPC + 1 %.
- Salario bruto en 2019 entre 30.000 euros y 39.999 euros revisión salarial de IPC + 0,60 %.
- Salario bruto en 2019 entre 40.000 euros y 49.999 euros revisión salarial de IPC + 0,30 %.
- Salario bruto en 2019 igual o superior a 50.000 euros revisión salarial de IPC.

Año 2021: existen cuatro franjas con revisiones salariales definidas para cada franja con la referencia del IPC estatal de 2020.

- Salario bruto en 2020 entre 18.000 euros y 29.999 euros revisión salarial de IPC + 1 %.
- Salario bruto en 2020 entre 30.000 euros y 39.999 euros revisión salarial de IPC + 0,60 %.
- Salario bruto en 2020 entre 40.000 euros y 49.999 euros revisión salarial de IPC + 0,30 %.
- Salario bruto en 2020 igual o superior a 50.000 euros revisión salarial de IPC.

Año 2022: existen cuatro franjas con revisiones salariales definidas para cada franja con la referencia del IPC estatal de 2020.

- Salario bruto en 2021 entre 18.000 euros y 29.999 euros revisión salarial de IPC + 1 %.
- Salario bruto en 2021 entre 30.000 euros y 39.999 euros revisión salarial de IPC + 0,60 %.
- Salario bruto en 2021 entre 40.000 euros y 49.999 euros revisión salarial de IPC + 0,30 %.
- Salario bruto en 2021 igual o superior a 50.000 euros revisión salarial de IPC.

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 30, del 0,5 %.

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 / San Sebastián). 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 todo el personal. Su valor será el fijado en la tabla salarial oficial.

Dietas y Kilometrajes:

Si la Empresa requiere el desplazamiento del personal fuera del centro de trabajo, abonará los gastos en los que haya incurrido, si son procedentes, previa justificación, siempre que estos cumplan con la Política de Gastos oficial de la Empresa. Estos gastos también serán abonados en circunstancias en las que se tenga que alargar la jornada en intensiva, viernes, y vísperas de festivos, aun no teniendo que desplazarse fuera del centro de trabajo.

Durante 2020 y a partir de la firma de este Convenio, el kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio será de 0,345 euros por km, incrementándose esta cantidad para 2021 y 2022 en el IPC estatal del año anterior.

Antigüedad:

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

1.– 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.

La aplicación del plus de antigüedad, en ningún caso podrá suponer la minoración de las cantidades que en concepto de antigüedad esté percibiendo el personal a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Las percepciones que en concepto de antigüedad se pactan en este convenio y se reflejen 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 días especiales. (Festivos no comunes en todo el Estado).

En el calendario anual se fijan, cada año, ciertos días festivos para el centro de trabajo que no son festivos en la totalidad del Estado. Cada departamento deberá asegurar la cobertura de las necesidades en esos días especiales. Esta cobertura se acordará por departamento. Como consecuencia del trabajo en día especial, la compensación será: 1=2.

Adicionalmente se podrían dar las necesidades de trabajar días adicionales, fuera del calendario laboral.

● Primer día especial para cubrir. Disfrutar en otro momento las horas trabajadas aumentadas al 200 %.

● Segundo día especial o sucesivos. Preferentemente se compensarán las horas para disfrutarlas al 200 %, pero se estudiarán las peticiones de cobrarlas.

La Dirección deberá autorizar el pago de dichas horas.

Plus Turno: de aplicación a cada trabajador sujeto al Sistema de turnos de operaciones y administrativas de la Terminal de Zierbena,

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.

En los restantes años de vigencia del Convenio, estos pluses se incrementarán con el mismo porcentaje en que se incremente el IPC Estatal del año anterior.

CAPÍTULO 7

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

Artículo 30.– Licencias.

Se tendrá derecho a licencias retribuidas y a salario real, en los siguientes supuesto y en los previstos en la legislación general, siempre que los mismos sean justificados, dichas licencias deberán disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante:

Se aplicarán como norma general todos los artículos recogidos en la legislación vigente:

En algunos supuestos se sustituirán en caso de mejoría, por los siguientes artículos:

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

2.– Nacimiento de hijos/as. 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.– Cuatro días naturales en caso de hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo para cónyuge e hijos.

4.– 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 para el resto de parientes de 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.

5.– 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.

6.– Durante un día por traslado de su domicilio habitual. Y dos días si es en una localidad diferente.

7.– 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 por una entidad reglada y siempre que esos estudios estén relacionados con su quehacer profesional, o que la empresa saque provecho de dichos estudios en otras responsabilidades. 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. En caso de que los estudios no estén relacionados con la actividad de la empresa, el trabajador dispondrá de dicho permiso, pero este no será retribuido y se tendrá que recuperar.

8.– 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.

9.– 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 solo 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 este 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.

11.– 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.

12.– 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 esta 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 este 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.

Artículo 32.– Excedencias. Condiciones generales.

Las excedencias se regularán en función de la normativa laboral vigente.

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, incluyendo analíticas especificas a partir de 40.

Artículo 36.– Examen ginecológico.

Se realizará, con carácter voluntario para las trabajadoras, un examen ginecológico en el centro que la empresa tenga concertado, incluyendo la mamografía a partir de los 40 años. A las trabajadoras que voluntariamente opten por hacer el reconocimiento ginecológico de la Seguridad Social, en vez del de empresa, se le 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:

Para la oficina de Donosti las cuantías Bi-mensuales serán las definidas en el cuadro adjunto.

Se preparará una Hoja Explicativa que se entregará a cada trabajador, trabajadora para el correcto funcionamiento del presente apartado.

Propuesta enviada por correo electrónico para anexar al texto.

Donostia 75 litros.

Donostialdea 110 litros.

Tolosaldea 170 litros.

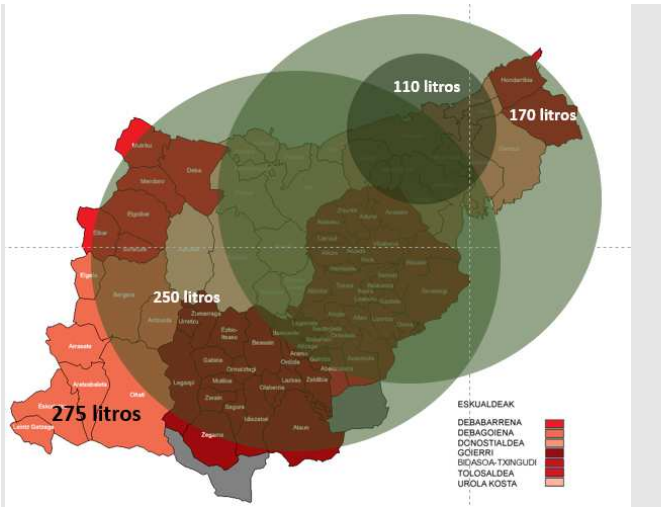
Urola Kosta 170 litros.

Bidasoa –Txingudi 170 litros.

Goierri 250 litros.

Debabarrena 250 litros.

Debagoiena 275 litros.



Para la planta de Zierbena las cuantías serán mensuales y definiéndose 2 áreas:

● Área 1: 85 litros.

● Área 2: 100 litros.

Se entregará también un pequeño anexo recordatorio de las normas a cumplir.

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, debido a 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.

CAPÍTULO 9

CONTRATACIÓN

Artículo 43.– Contratos eventuales.

Se podrán realizar aquellos contratos eventuales acordes con lo recogido en la Legislación vigente.

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 GARANTÍAS DELEGADOS Y COMITÉS 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, en base a la legislación vigente.

CAPÍTULO 11

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46.– Faltas y sanciones.

En caso de tener que expedientar o aplicar alguna sanción, estas estarán reguladas en función del Estatuto del Trabajador y los Convenios Colectivos sectoriales de referencia.