OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

2249

RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2025, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Tzauxiber, S.L.

ANTECEDENTES

Primero.– El 9 de diciembre de 2024 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 20 de noviembre de 2024 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– Los días 28 de enero y 27 de marzo de 2025, se han efectuado requerimientos de subsanación, que se han cumplimentado los días 11 de marzo y 24 de abril de 2025, respectivamente.

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 18/2024, de 23 de junio, 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 Economía, Trabajo y Empleo y en su artículo 7 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales.

Dentro del Departamento citado, la Dirección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano competente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13.1.i) del Decreto 232/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, para dirigir y gestionar el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco.

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 y Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 5 de mayo de 2025.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

CAPÍTULO I

Artículo 1.– Ámbito funcional, personal y territorial.

Los contenidos del presente Convenio regulan, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa Tzauxiber, S.L. en los centros de trabajo de Álava, San Sebastián y Bergara, con todos sus trabajadores/as, y afectará a todo su personal adscrito a los citados centros de trabajo.

Se aplicará a todo el personal con relación laboral, cualquiera que sea su categoría profesional. Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo o cualquier concepto que fuera mejor de lo estipulado en el presente convenio, considerado en su conjunto y en el cómputo anual.

El acuerdo se alcanza con la totalidad de los representantes de los trabajadores de los tres centros.

Artículo 2.– Vigencia, duración, denuncia.

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación, sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraerán a la fecha que se establezca en cada precepto, y finalizará su vigencia ordinaria el 31 de diciembre del año 2026.

El presente convenio será prorrogable tácitamente de año en año si no mediara denuncia previa de una de las partes, efectuada con un plazo mínimo de un mes respecto de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, que, una vez denunciado y concluida la duración pactada, así como la de cualquiera de sus prórrogas, se mantendrá la vigencia del presente convenio según la legislación vigente, a excepción de aquellas materias concretas que tienen fijado periodo de aplicación/vigencia propios.

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

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este Convenio, Por lo tanto, las partes consideran la inaplicación de las condiciones laborales pactadas un mecanismo excepcional solo justificado por causas económicas, técnicas organizativas o de producción graves.

No obstante, en caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión Paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes).

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

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial. Solicitada la convocatoria de dicha Comisión por cualquiera de las dos partes, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.

b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la Comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-PRECO II (BOPV de 04/04/2000).

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna esta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

CAPÍTULO II

Artículo 5.– Facultad de organización.

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente. La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico, económico y social de la Empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.

Artículo 6.– Grupos profesionales.

Tras la firma del presente Convenio, En el plazo máximo de tres meses las partes se comprometen a constituir una comisión para el estudio de un nuevo sistema de clasificación profesional mediante la creación de grupos profesionales. Dicha comisión de clasificación profesional será de composición paritaria y se aplicará al alcanzar el acuerdo.

CAPITULO III

Artículo 7.– Salarios y revisión salarial, finiquito y pago de atrasos.

A las tablas salariales vigentes a 1 de enero de 2021 se les aplicarán los siguientes incrementos sobre el salario base:

IPC:

2022: 3,50 %.

2023: 5,40 %.

2024: 5,1 %.

2025: IPC Estatal+ 1 %.

2026: IPC Estatal + 1 %.

El presente convenio tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2022. Así, los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2022 y la fecha de publicación del convenio o revisión salarial, de cada uno de los años de vigencia, tendrán derecho a percibir, en concepto de atrasos, las diferencias salariales, cuando correspondan, entre las establecidas en el presente convenio y las percibidas, por el trabajador durante el período de la relación laboral prestada.

La actualización salarial surgida de la aplicación del incremento salarial previsto en el primer párrafo de este artículo será abonada con efectos retroactivos de 1 de enero de 2022 en la nómina del mes siguiente a la publicación del presente convenio.

En relación con las subidas pactadas en el presente artículo, se acuerdo la facultad de absorber hasta un 100 % con cualesquiera otros complementos que el trabajador viniera disfrutando, siempre durante la vigencia del presente acuerdo.

Artículo 8.– Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

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

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

Si, por la mejora de las instalaciones de la Empresa o por cualquier otra causa, desaparecieran las condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, tras el asesoramiento técnico pertinente, por la Dirección de la Empresa se comunicará a los trabajadores o sus representantes legales la nueva situación. De no obtenerse acuerdo entre las partes sobre la desaparición de dicha situación, las diferencias serán dirimidas por los procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

Al personal afectado por estas situaciones se le deberá abonar durante los años 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 por trabajo efectivo los siguientes importes:

– 8,16 euros/día o 1,01 euros/hora, si solo se diera una de las circunstancias señaladas.

– 9,48 euros/día o 1,173 euros/hora, sí concurriesen dos circunstancias.

– 10,90 euros/día o 1,350 euros/hora, sí concurriesen las tres circunstancias.

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

Artículo 9.– Antigüedad.

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en abonos de quinquenios en la cuantía del 3,00 % del Salario Base correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificado (referente al Artículo 6 del presente convenio). Serán computados como trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien por su servicio prestado o en comisiones, licencias o bajas por accidentes de trabajo o enfermedad común.

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

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

En ningún caso el concepto de «Antigüedad» podrá ser ni compensable ni absorbible.

Artículo 10.– Gratificaciones extraordinarias.

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

– 15 de julio, por importe de 30 días.

– 5 de diciembre, por importe de 30 días.

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

Artículo 11.– Jornada laboral, vacaciones y dia de libre disposición.

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.708 horas de trabajo durante los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

La empresa planteará el calendario laboral antes del 31 de enero de cada año y lo pondrá en conocimiento de todos sus trabajadores.

Se reconoce a cada trabajador y trabajadora el derecho al disfrute anual de 1 día por asuntos propios, que será retribuido y tendrán en todo caso la consideración de tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada anual de 1.708 horas.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de los días laborales que cada año se determine en el calendario y que se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y el empresario, de conformidad con lo establecido en su caso en este convenio.

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

Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones, pactadas de mutuo acuerdo y dentro del año natural y durante el primer trimestre del siguiente año, los trabajadores/as que no hayan podido iniciar su disfrute en la fecha fijada por estar en IT o que no las hayan podido disfrutar por algún motivo relacionado con la carga de trabajo en el año natural.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Los días de I.T. durante un periodo de vacaciones, podrán ser disfrutados posteriormente, una vez finalizada su incapacidad, de acuerdo con la legislación vigente y previa entrega de toda la documentación pertinente.

Artículo 12.– Dietas y kilometraje.

a) Los trabajadores/as que, por necesidad de la empresa y de su puesto de trabajo específico, desempeñen su actividad laboral fuera de sus centros de trabajo, tendrán derecho a percibir un plus de desplazamiento correspondiente a un importe de 11,4 euros/día laborable desde la publicación del presente convenio; actualizándose a partir de ese momento año a año de acuerdo con los porcentajes establecidos en el artículo 7 del presente convenio.

b) Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador acceda a utilizar su vehículo para fines de la empresa, se le abonarán los kilómetros de acuerdo con lo siguiente:

2023: 0,36 euros/km.

2024: 0,38 euros/km.

2025: 0,39 euros/km.

2026: 0,39 euros/km.

En cualquier caso, la empresa se hará carga del importe de los peajes necesarios, previa justificación.

Artículo 13.– Contrato de trabajo y periodo de prueba.

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba cuando así se establezcan en el contrato de trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses, para los titulados, y de tres para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados, que será de un mes.

Artículo 14.– Incapacidad laboral.

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

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

En el supuesto de enfermedad común, se estará a lo que en cada momento establezca la legislación vigente al efecto; no obstante, en estos casos, la empresa abonará, con arreglo al salario base más los complementos salariales, los dos primeros días de la 1.ª y 2.ª baja del año. Si bien, a fecha de 31 de diciembre de cada ejercicio, se procederá a revisar para el presente centro de trabajo el índice de absentismo en el último año, procediéndose a realizar el cálculo eliminando a la persona con más y con menos absentismo de la citada oficina, resultando si este fuera inferior al 7.5 %, que el año siguiente se abonará asimismo el tercer día de la 1.ª y 2.ª baja.

Artículo 15.– Licencias retribuidas.

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

a) Caso de fallecimiento.

– Del cónyuge: 5 días naturales. Fallecimiento de cónyuge, conviviente o pareja de hecho: 5 días naturales, pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido.

– De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 5 días naturales.

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

– De nietos y abuelos: 3 días naturales.

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

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

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

b) Caso de enfermedad o accidente grave que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, excepto el supuesto de partos naturales y cesáreas, que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado. En este caso se aplicará lo establecido en el estatuto de los trabajadores y la legislación vigente en el momento de la solicitud y previa entrega de la documentación pertinente.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera a más de 300 kilómetros, dos días más.

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

Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos o hijas con diversidad funcional: 4 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos o hijas, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

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

d) En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la intervención suponga menos de 24 horas de ingreso hospitalario, la licencia retribuida se disfrutará durante el día entero en que tenga lugar dicha intervención, salvo que el familiar necesite cuidado a domicilio y siempre bajo justificante médico que así lo acredite, que en su caso disfrutará hasta 5 días. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho y a las unidades convivenciales, en los términos establecidos en el punto anterior.

e) Caso de matrimonio.

– Del trabajador: 16 días naturales.

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

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

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

f) Caso de nacimiento.

– De hijos: de acuerdo con la legislación aplicable en el momento del nacimiento.

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

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

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

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

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

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

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

m) Caso de lactancia de un hijo: de acuerdo con la legislación aplicable en el momento del nacimiento.

Artículo 16.– Ropa de trabajo.

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

A los Trabajadores que por las peculiaridades de su trabajo desgasten su ropa de trabajo se les podrá entregar bajo su petición, un repuesto adicional durante el transcurso del segundo cuatrimestre del año natural.

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

Artículo 17.– Excedencias.

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

Artículo 18.– Horas extraordinarias.

En relación con la realización de Horas Extraordinarias, se establece:

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

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

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

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

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

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

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

– Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado a la empresa personal con la adecuada cualificación para el puesto correspondiente.

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

El trabajador/a comunicará a la empresa la fecha de disfrute del descanso compensatorio con siete días de preaviso, y el descanso se llevará a efecto salvo que 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 una compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir las circunstancias previstas del punto 2.c). En este caso, las horas se abonarán según lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 19.– Jubilación parcial y contrato de relevo.

Se acuerda el establecimiento de un Plan de jubilación parcial, de tal forma que las/os trabajadoras/res a los que resulte aplicable el presente Convenio tendrán derecho, por decisión propia, a acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes en el momento de la jubilación parcial.

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

Cada miembro del comité de empresa, previo aviso y justificación correspondiente, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de 24 horas mensuales retribuidas.

Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales, y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con 15 días

de antelación, cada miembro del comité de empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

El delegado/a de cada Sección Sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 20 % de la plantilla podrá disponer de un crédito horario de 10 horas al mes retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. Asimismo, podrá acumular mensualmente, si así lo necesitase, las horas de más de aquellos delegados de personal o miembros del Comité de Empresa pertenecientes a su mismo Sindicato que optasen por cedérselas. Esta acumulación solo podrá efectuarse si así es manifestado expresamente por la Central Sindical a la que pertenezcan dichos miembros.

Artículo 21.– Salud laboral.

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

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

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

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

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

En la empresa o centro de trabajo con 50 o más trabajadores/as se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y, de la otra, por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención. Este Comité se reunirá cada 3 meses como mínimo, y la asistencia a la misma no podrá computarse al crédito sindical.

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

Artículo 22.– Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 23.– Formación.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24: Régimen sancionador.

Faltas y sanciones.

1.– Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

a) Se considerarán faltas leves:

– Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

– La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

– Falta de aseo y limpieza personal.

– Falta de atención y diligencia con los clientes.

– Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

– Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

– La embriaguez ocasional.

b) Son faltas graves:

– Faltar dos días al trabajo sin justificación.

– La simulación de enfermedad o accidente.

– Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

– Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros o compañeras sin la debida autorización.

– Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus mandos superiores.

– La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

– El abandono del trabajo sin causa justificada.

– La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

c) Son faltas muy graves:

– Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

– El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

– El hurto y el robo tanto a las demás personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

– La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, compañeros o compañeras o subordinados o subordinadas, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.– Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

– Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

c) Faltas muy graves:

– Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

– Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

– Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

– Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3.– La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la jefatura de la empresa, con la designación del instructor o instructora y del secretario o secretaria. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor o autora de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor o instructora lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo de la persona inculpada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado o interesada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4.– Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores y trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25: Información por la empresa.

La empresa informará al menos trimestralmente, a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado. Las comunicaciones que realice la empresa a la representación legal del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

Artículo 26: Notificación de expediente de regulación de empleo.

Las empresas vendrán obligadas a notificar al comité de empresa o personas delegadas de personal y, en su caso, personas delegadas de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo, en los plazos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación. Con carácter excepcional la representación legal de las personas trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta 5 horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas, siempre y cuando acrediten ante la empresa que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Ver tablas salariales en páginas siguientes.

ANEXO

TABLAS SALARIALES S/ EMPRESA

	Salarios año 2022 (euros)		
	Salario bruto mensual	Salario anual	Antigüedad mensual
Encargado	1.611,51	22.561,21	48,35
Oficial Administrativo 1ª y Jefe Equipo	1.525,54	21.357,59	45,77
Oficial de 1ª	1.447,87	20.270,12	43,44
Oficial Administrativo 2ª y Auxiliar con 5 años Antigüedad	1.398,07	19.572,99	41,94
Oficial de 2ª	1.358,79	19.023,05	40,76
Oficial de 3ª-Aux. Administrativo	1.322,37	18.513,21	39,67
Ayudante Especialista	1.308,59	18.320,26	39,26
Ayudante	1.046,87	14.656,18	31,41
Peón	1.035,00	14.490,00	31,05
Comercial	1.035,00	14.490,00	31,05

	Salarios año 2023 (euros)		
	Salario bruto mensual	Salario anual	Antigüedad mensual
Encargado	1.698,54	23.779,51	50,96
Oficial Administrativo 1ª y Jefe Equipo	1.607,92	22.510,90	48,24
Oficial de 1ª	1.526,05	21.364,71	45,78
Oficial Administrativo 2ª y Auxiliar con 5 años Antigüedad	1.473,57	20.629,93	44,21
Oficial de 2ª	1.432,16	20.050,30	42,96
Oficial de 3ª-Aux. Administrativo	1.393,78	19.512,92	41,81
Ayudante Especialista	1.379,25	19.309,55	41,38
Ayudante	1.103,40	15.447,61	33,10
Peón	1.090,89	15.272,46	32,73
Comercial	1.090,89	15.272,46	32,73

	Salarios año 2024 (euros)		
	Salario bruto mensual	Salario anual	Antigüedad mensual
Encargado	1.785,16	24.992,27	53,55
Oficial Administrativo 1ª y Jefe Equipo	1.689,93	23.658,96	50,70
Oficial de 1ª	1.603,88	22.454,31	48,12
Oficial Administrativo 2ª y Auxiliar con 5 años Antigüedad	1.548,72	21.682,06	46,46
Oficial de 2ª	1.505,20	21.072,86	45,16
Oficial de 3ª-Aux. Administrativo	1.464,86	20.508,08	43,95
Ayudante Especialista	1.449,60	20.294,34	43,49
Ayudante	1.159,67	16.235,44	34,79
Peón	1.146,53	16.051,36	34,40
Comercial	1.146,53	16.051,36	34,40