



INDUSTRIA ETA ERAIKUNTZA

**CONVENIO COLECTIVO
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA
DE BIZKAIA**

AÑOS 2022-2023

Plataforma de ELA

CONTENIDOS:

1)Primera parte: reivindicaciones concretas

2)Segunda parte: eliminación de artículos y o párrafos del Convenio vigente

PRIMERA PARTE Contenidos:

1. VIGENCIA

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de Enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2023

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de 1 mes, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

2. SALARIOS

1. Salario mínimo

Se establece un salario mínimo de 23.000 euros brutos anuales. Para los contratos de formación y similares, el salario mínimo será de 19.500 euros brutos anuales.

2. Incremento salarial.

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se realizarán los siguientes incrementos retributivos:

-Año 2022: IPC año anterior CAPV +4%

-Año 2023: IPC año anterior CAPV + 4%

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00%, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00%

3. Salarios Reales

Los incrementos salariales del presente artículo se aplicarán tanto en las tablas salariales para el personal que está en tablas del presente Convenio sectorial, como al personal en su salario real; es decir en el salario que venga percibiendo el personal en cada empresa.

4. Eliminación brecha salarial

Las partes firmantes reconocen la existencia de una brecha de género en las empresas del sector y, para superarla, adquieren el compromiso de facilitar la promoción y ascenso de las mujeres dentro de las empresas. Para ello, se realizará un estudio para determinar criterios de promoción no discriminatorios y en los casos en los que haya empate, tendrá preferencia la mujer.

En este sentido, uno de los criterios por el que evaluar la promoción de categorías será el hecho de que la persona que se acoja a las medidas de conciliación del Convenio se puntuará en positivo de cara a dicho proceso de promoción

5. Importe por antigüedad

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán en trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio. Ello supone la supresión de la referencia del salario base de 1993.

2. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga la persona.

3. Los trienios regulados en el presente convenio no serán absorbibles ni compensables con cualquier otra retribución que pudiera percibir la persona trabajadora.

4. Se reconocerán a efectos de importe de antigüedad todos los periodos trabajados para la empresa con diferentes modalidades contractuales (cualquier contrato formativo, ETT, empresas de servicio....)

6. Pluses, complementos y otros recogidos en el convenio

Los pluses y complementos ya existentes en el presente Convenio serán incrementados en función de lo señalado en el artículo 2.2.

Se establece un plus de turnicidad para el personal que trabaje a turnos en la cuantía de 12 euros/día por día trabajado para el año 2022. Si el cambio de horario (turno) fuese ocasional también se abonarían sobre esos días puntuales. En los años posteriores se incrementará en función de lo señalado art. 2.2

Se establece un plus de cuarto y/o quinto turno para el personal que trabaje en cualquier de dichos turnos en la cuantía de 16 euros/día por día trabajado para el año 2022. En los años posteriores se incrementará en función de lo señalado art. 2.2

Los viajes y dietas también serán incrementados en función de lo señalado en el art. 2.2

3. JORNADA.

1. Solicitud de reducción de jornada

La jornada de trabajo anual fijada actualmente se reducirá en 32 horas para jornada continua, y 52 horas para jornada partida. En este sentido la jornada de trabajo anual queda establecida en 1656 horas.

Las personas trabajadoras en jornada continua tendrán los 15 minutos de "bocadillo", y serán considerados como jornada efectiva de trabajo.

2. Regulación de la distribución irregular de la jornada

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente artículo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada diaria hasta un máximo de 24 horas durante cada uno de los años de vigencia.

Solo se podrá trabajar un sábado al año

3. Inclusión de formación en horas de trabajo.

La formación será impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y el tiempo empleado para la misma tendrá, en todo caso, la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

4. Cambio de ropa de trabajo

El tiempo que las personas trabajadoras dediquen al cambio de ropa de trabajo se computará como jornada efectivo de trabajo

5. Vacaciones

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.

En todo caso, el número mínimos de días de vacaciones, cualquiera que sea el porcentaje de jornada del contrato, será de 30 días

6. Registro horario:

El registro horario al que obliga la ley a las empresas del sector se realizará de forma digital, debiéndose proporcionar tal información directamente a las personas trabajadoras en un formato que no pueda ser manipulado a posteriori. Si el trabajo se desempeña fuera del lugar de trabajo deberá realizarse el registro a través de un dispositivo proporcionado por las empresas del sector de uso exclusivo durante la jornada laboral.

Si la implantación del registro horario implica la instalación de máquinas, éstas se ubicarán únicamente en la entrada de acceso al lugar de trabajo.

Las empresas entregarán copia del registro cada 2 meses a la representación legal de las personas trabajadoras.

7. Reducción de jornada anual por implantación de nuevos sistemas de producción

Aparte de la reducción de jornada del artículo 3.1; en el caso de que las empresas del sector vayan a implementar nuevos procesos productivos relacionados con la robotización, digitalización, y optimización en definitiva del proceso productivo, y se prevea la posibilidad de destrucción de puestos de trabajo; las empresas estarán obligadas a reducir la jornada laboral de todo el personal en proporción al número de puestos de trabajo que pudiesen carecer de actividad en la empresa.

Partiendo de una jornada de 1656 horas por persona por jornada completa, el número de horas en total a reducir en cada empresa sería la correspondiente a los posibles puestos a amortizar, sumando sus horas y reduciendo en la totalidad de las horas trabajadas en la empresa.

Posible Ejemplo:

Empresa de 80 personas trabajadoras. Se preveen 5 puestos de trabajo menos por modernización proceso productivo.

$$5 \times 1652 = 8260 \text{ horas}$$

$$80 \text{ personas} \times 1652 = 132.160 \text{ horas en total}$$

$$132.160 - 8260 \text{ horas} = 123.900 \text{ horas}$$

$123.900 \text{ horas} / 80 \text{ personas} = 1548 \text{ horas de jornada anual de trabajo por cada una de las 80 personas.}$

8. Reducción de jornada de mayores sin reducción salarial

Aquellas personas trabajadora de edad superior a 57 años tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta el 15%, manteniendo el salario y cotización anteriores a la reducción.

9. Reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de personas dependientes sin límites de edad.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de un familiar dependiente de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con independencia de su edad.

4.SALUD LABORAL

1. Complementos de bajas por enfermedades profesionales

La empresa complementará la percepción del trabajador/a durante la situación de IT por enfermedad profesional y accidente de trabajo, desde el primer día y garantizando la percepción del 100% de su salario real, sin las condiciones previas establecidas en los Convenios anteriores

La empresa complementará la percepción del trabajador/a durante la situación de IT por enfermedad común, desde el primer día y garantizando la percepción del 100% de su salario real, con un tope de 12 meses.

2. Gestión de las bajas por enfermedad común por parte del INSS

A).- Para empresas que tengan concertada la gestión de procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (I.N.S.S.).

La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias

comunes con la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S), y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

B).- Para empresas que tengan concertada la gestión de los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

Ante el vencimiento del convenio de asociación para la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua), la empresa denunciará y resolverá dicho convenio en las condiciones y plazos legalmente establecidos, atribuyendo la gestión de dichos procesos de Incapacidad Temporal a la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S.), sin que pueda optar en ningún caso por concertar nuevamente dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

3. Análisis de riesgos psicosociales

Las empresas del sector deberán llevar a cabo un análisis de riesgos psicosociales en el plazo máximo de 3 meses desde la solicitud en tal sentido realizada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras. Dicho análisis deberá contener un estudio de la situación de la empresa ajustada a la realidad de cada uno de sus centros de trabajo.

4. Estudio de medición de cargas de trabajo

Las empresas deberán llevar a cabo un estudio de medición de cargas de trabajo en el plazo máximo de 3 meses desde la solicitud en tal sentido realizada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras.

En cualquier caso, las empresas estarán obligadas a introducir mecanismos técnicos en cada puesto de trabajo para evitar el riesgo laboral creado por los pesos, en los 3 meses siguientes desde la entrada en vigor de este Convenio.

5. Incremento de horas para los delegados de prevención

Las personas delegadas de prevención tendrán 8 horas sindicales adicionales al mes a las establecidas legalmente para el desempeño de sus funciones.

Se elimina del Convenio la figura de Delegado de Prevención sectorial

6. Plan de prevención y contrata

Los planes de prevención de riesgos laborales deberán incluir también al personal de las contratadas que presten servicios en la empresa, debiendo coordinarse con los servicios de prevención de las contratadas o subcontratadas empleadoras.

7. Aseos

En el caso de que la modalidad de trabajo se desarrollase fuera de las instalaciones donde existen aseos, y la persona trabajadora no tuviera dichos aseos a su disposición:

-Las empresas dispondrán de aseos móviles para estas personas

-En caso de imposibilidad de lo anterior, se establece un plus de 5 euros/día por día efectivamente trabajado

5. CLÁUSULAS ANTI-REFORMA

1. Inaplicación

En caso de que alguna empresa del sector 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 art. 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras 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), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

2. Limitar la MSCT:

La modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET exigirá del acuerdo bien con el trabajador afectado (MSCT individuales) bien con la representación de las personas trabajadoras (MSCT de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

6. CLÁUSULAS CONTRA LA PRECARIEDAD

1. Garantía de subrogación de empresas principales

Cuando una empresa del sector decida contratar con otra empresa (cualquiera que sea su forma jurídica: grupo de empresa, UTE, empresa de servicios, ETT...) la realización total o parcial de su actividad, es decir, en los casos de externalización o subcontratación de actividades, dicha empresa estará sujeta a la subrogación de todas las personas trabajadoras (con una antigüedad mínima de tres meses), quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.

2. Límites de la subcontratación, con sometimiento a la Comisión Paritaria

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas al ámbito de aplicación del mismo asumen el compromiso de no externalizar aquellas actividades que a la firma del presente convenio sean llevadas a cabo con personal propio. En todo caso, si alguna empresa del sector pretendiera dicha externalización y como consecuencia del compromiso adquirido, solicitará a los representantes legales de las personas trabajadoras la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir sus necesidades, decidiéndose en consecuencia. En caso de discrepancia se someterá al criterio de la Comisión Paritaria.

3. Utilización de ETTs

El periodo máximo de contratación mediante ETT será de 3 meses por persona trabajadora sin solución de continuidad.

4. Utilización de empresas de servicios u Outsourcing

El periodo máximo de contratación mediante empresas de servicios será de 3 meses por persona trabajadora sin solución de continuidad.

El personal de dichas empresas tendrá las mismas condiciones salariales y de trabajo que el personal directo de las empresas

7. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Los contenidos del presente articulado serán mínimos, en el sentido de que si posterior a la firma del Convenio sectorial hubiere cambios legislativo que mejoran las condiciones, dichas mejoras serán aplicadas

Todos los días de licencias recogidos en este apartado serán por día laborable.

DERECHOS NUEVOS A INCORPORAR AL CONVENIO:

1. Reducción de jornada “universal”

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de hasta el 50%, por un período mínimo de treinta días, con la correspondiente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la solicitud correspondiente no sea incardinable en alguno de los supuestos de reducción de jornada o licencias no retribuidas establecidos en el presente Convenio Colectivo.

2. Protección de la carrera profesional de quienes se acogen a medidas de conciliación

Las horas correspondientes a permisos, reducciones de jornada y excedencias serán consideradas horas de trabajo efectivo de cara a la valoración de la antigüedad o experiencia de los procesos selectivos o de promoción profesional.

3. Nuevos modelos de familia (uniones de convivencia)

Los permisos, licencias y medidas de conciliación del presente Convenio serán reconocidos respecto de toda persona conviviente, sea cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o se trate de una convivencia al margen de tales vínculos. En estos últimos casos será necesaria la acreditación de un año de convivencia mínima.

4. Familias mono parentales/marentales

a) En cualquiera de los supuestos de disfrute de permisos, licencias o medidas de conciliación, tendrán preferencia en la elección aquellas personas trabajadoras pertenecientes a familias mono marentales o mono parentales.

b) En el caso de hijos o hijas de familias mono parentales o marentales, el permiso, licencia o medida de conciliación aplicable se extenderá hasta que tenga 16 años.

5. Flexibilidad horaria para el cuidado

Las personas trabajadoras tendrán derecho a compatibilizar el horario de trabajo con el inicio escalonado de las actividades lectivas y calendario escolar de los hijos e hijas menores de edad, previa solicitud justificada.

Igual derecho existirá respecto al horario de los centros para personas mayores a los que acudan los padres/madres o suegros/as de las personas trabajadoras, o los centros para personas con discapacidad y/o dependencia a los que asistan pacientes directos que las personas trabajadoras tengan a su cuidado.

6. Violencia contra las mujeres

a) Las personas trabajadoras que sufran acoso sexual o acoso por razón de sexo tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido desde el momento en que se active el protocolo de acoso y hasta la resolución del procedimiento correspondiente a dicho protocolo.

b) Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de los derechos siguientes:

- Derecho a reducir la jornada con reducción proporcional del salario, o derecho a flexibilizar/reorganizar/acomodar su horario, con el objetivo de que la víctima pueda recibir una protección o ayuda social integral y efectiva.
- Derecho a la movilidad geográfica: en caso de necesitar abandonar el puesto de trabajo en el que se hayan producido los hechos para materializar su derecho una protección o ayuda social integral, tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo que se correspondan con su grupo profesional o categoría equivalente.
- Reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan que abandonar su puesto de trabajo por tal causa.
- Las ausencias o faltas de puntualidad derivadas de la situación física o psicológica producida por la violencia de género serán consideradas como ausencias justificadas, siempre que sean verificadas por los servicios sociales o sanitarios de cuidado.
- Nulidad de las extinciones contractuales de víctimas de violencia de género que recurran a alguno de los derechos siguientes: reducción o reorganización de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión temporal de la relación laboral en los supuestos y condiciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.
- Nulidad del despido disciplinario de víctimas de violencia de género que recurran a alguno de los derechos siguientes: reducción o reorganización de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión temporal de la relación laboral en los supuestos y condiciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.

7. Aborto

Las personas trabajadoras que sufran un aborto tendrán derecho a un permiso retribuido de 3 semanas para su recuperación física y mental.

8. Permiso menstrual

Las trabajadoras podrán acogerse a este permiso por indisposición a causa del periodo. Dicho permiso consistirá en el derecho a disponer de ocho horas al mes que podrán cogerse en fracciones mínimas de una hora y que se deberán recuperarse en un plazo máximo de tres meses.

9. Permiso para acudir a consultas médicas

Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de hasta 24 horas anuales para acudir a consultas médicas o para acompañar a las mismas a parientes -hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad- o convivientes que lo necesiten.

10. Permiso por enfermedad grave

La personas trabajadoras dispondrán de los días de permiso necesarios para atender a parientes -hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad- o convivientes que necesiten de cuidado por enfermedad grave.

11. Adecuación de permisos por fallecimiento e intervención quirúrgica grave con pariente en el extranjero

En los casos de fallecimiento e IQ grave en los que la persona trabajadora debiera de viajar al extranjero, dicha licencia o permiso se adecuará al viaje que deba realizar. Es decir, la licencia se aumentará en la medida de los días que necesite para ir y volver del extranjero, más otros 2 días laborables extras.

12. En cuanto a permisos que recoge la ley para el uso de excedencias o reducciones de jornada para el cuidados directo de menores, personas discapacitadas o familiares que no puedan valerse por sí mismos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.6 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

13. Permiso sin sueldo en circunstancias imprevisibles

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de permisos sin sueldo por causas imprevisibles relacionadas con el cuidado de menores o personas dependientes, no siendo en tales casos exigible el preaviso necesario en caso de permisos por causas previsibles.

MEJORA DE LOS DERECHOS YA EXISTENTES EN EL CONVENIO:

1. Fallecimiento art. 19.1A)

Incremento de 1 día más por cada caso.

Familiares hasta tercer grado consanguíneo

2. Enfermedad o accidente grave u hospitalización art.19.1.B)

Incremento de 1 día más por cada caso

Familiares hasta tercer grado consanguíneo

Excluir la necesidad de ingreso mínimo de 24 horas en los primeros supuestos

3. Matrimonio / Pareja de hecho

20 días

4. Nacimiento hijo/as

4 días más de lo estipulado en la Ley a la finalización de la licencia de maternidad y paternidad

5. Documentos públicos de distinta índole más allá del Carnet de Identidad

Carnet de conducir, realización exámenes oficiales.....

6. Art. 19.1.G)

Eliminar la exigencia de volante medico. Con una justificación de asistencia medica es suficiente.

En los demás casos subir de 16 a 24 horas

7. Traslado domicilio habitual

2 días más

8. Lactancia

Adaptación a lo recogido en el ET. Acumulación de lactancia sin restricciones

Excluir la excepción señalada en el segundo párrafo

8. ROPA DE TRABAJO

Las mujeres trabajadoras tendrán su ropa de trabajo específica, que será adecuada y no sexista. Estará prohibido entregar a las mujeres buzos masculinos, salvo decisión expresa de la trabajadora.

9. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

- Las personas trabajadoras sólo estarán obligadas a utilizar los dispositivos proporcionados por la empresa durante la jornada laboral, pudiendo apagar tales dispositivos fuera de las horas de trabajo.
- Las empresas no harán llegar comunicaciones a sus personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo.
- Sin perjuicio de ello, la empresa deberá acordar con la representación legal de las personas trabajadoras aquellos puestos de trabajo que, por sus específicas características, requieran limitaciones en el derecho a la desconexión y sea necesaria una disponibilidad o localizabilidad fuera de la jornada ordinaria de trabajo. En tales casos, cada hora de obligatoria conexión fuera del horario ordinario de trabajo será computado como 30 minutos de jornada efectiva.

10. VIDEOVIGILANCIA:

Se limitará el uso de la videovigilancia, de tal manera que los dispositivos de grabación deberán instalarse únicamente en los lugares acordados con la representación legal de las personas trabajadoras. Queda terminantemente prohibida la instalación de tales dispositivos en espacios de descanso o vestuarios.

11. EXCLUSIÓN DE PLATAFORMAS DIGITALES

Se prohíbe organizar el trabajo a través de plataformas digitales. El trabajo se organizará a través de la contratación de personas trabajadoras y/o empresas, nunca a través de empresas como Uber, Cabify, Deliveroo, Glovo...

12. TRABAJO A DISTANCIA/TELETRABAJO

Porcentaje de jornada en teletrabajo

El régimen legal del trabajo a distancia -Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, y demás normativa sobre la materia- será de aplicación a toda persona trabajadora que realice parte de su jornada a distancia, a pesar de que el porcentaje de jornada prestado de tal manera sea inferior al establecido legalmente para considerarlo prestado "con carácter regular".

Teléfonos móviles

Las empresas facilitarán un teléfono móvil a todas aquellas personas trabajadoras que presten servicios en régimen de teletrabajo. El número de teléfono de tales terminales será facilitado por las empresas a la representación de las personas trabajadoras a los efectos de poder informarles sobre cuestiones sindicales, la marcha de la negociación colectiva o las relaciones laborales en la empresa.

Cobertura de gastos

Sin perjuicio del deber de las empresas de cubrir el gasto de los elementos materiales que resulten necesarios para el desempeño efectivo del trabajo a distancia (ordenador, impresora, teléfono móvil, etc.), deberán asimismo abonar a la persona trabajadora que preste servicio en régimen de teletrabajo la cantidad de 150 euros mensuales para sufragar los gastos de difícil cuantificación que dicha modalidad de trabajo a distancia genera (electricidad, conexión a internet, etc.). Dicha cantidad se entenderá sin perjuicio de que por tales conceptos pudiera acreditarse un gasto superior.

Derecho al teletrabajo

Toda persona trabajadora tendrá derecho al trabajo a distancia, siempre y cuando las funciones que se desarrollen sean susceptibles de ser desarrolladas, incluso parcialmente, en tal modalidad.

Reversibilidad

El ejercicio de la reversibilidad del trabajo a distancia al trabajo presencial y viceversa será opcional para la persona trabajadora. Cuando, por razones debidamente justificadas, no fuera posible ejercer la reversibilidad por todas aquellas personas trabajadoras que lo pretendieran, tendrán preferencia aquéllas que tengan una mayor antigüedad en la empresa. Dicha preferencia se aplicará sin perjuicio de lo establecido en el art. 8 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Correo electrónico y panel virtual

Las empresas deberán poner en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras el correo electrónico de la plantilla (en especial la de aquellas personas que prestan trabajo a distancia) y crear un panel o tablón de anuncios virtual en el que la representación de las personas trabajadoras puedan colgar contenidos y al que puedan acceder todas las personas trabajadora de la empresa.

Horas de visita

Los/as representantes de las personas trabajadoras dispondrán de 16 horas mensuales extra para visitar a aquellas personas trabajadoras que presten su trabajo a distancia y que, con carácter previo, autoricen estas visitas. La empresa no será informada sobre la identidad de las personas trabajadoras que sean visitadas.

Formación en teletrabajo

La empresa deberá proporcionar la formación necesaria – no menos de 8 horas- para que las personas trabajadoras que presten trabajo a distancia puedan desarrollar su trabajo de manera adecuada. La referida formación no podrá suponer gasto alguno para la persona trabajadora y las horas empleadas serán consideradas horas de trabajo efectivo a todos los efectos.

Riesgos psicosociales asociados al trabajo a distancia

Deberá llevarse a cabo un estudio cada 2 años en materia de riesgos psicosociales para la detección de situaciones de violencia machista en el ámbito específico del trabajo a distancia.

13. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

1. Despido colectivo. Acuerdo necesario

Será obligatorio el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras para la aplicación del despido colectivo, no pudiendo llevarse a cabo en caso contrario. El despido colectivo deberá integrar dentro de su ámbito subjetivo a todas aquellas personas trabajadoras con un contrato de duración determinada cuya extinción se produzca por causas asimilables a las del despido objetivo. Por ejemplo, la empresa no podrá proceder a la terminación de los contratos temporales por fin de la obra (terminación de la contrata), al margen del despido colectivo.

14. CONTRATO DE RELEVO

Las personas trabajadoras que cumplan con los requisitos exigidos en el momento de producirse la posibilidad legal de acceder a la jubilación parcial tendrán derecho a acceder a la misma, debiendo la empresa suscribir simultáneamente un contrato de relevo a jornada completa y por tiempo indefinido, produciéndose una reducción del 75% de la jornada de la persona trabajadora relevada.

15. PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

1. Acuerdo necesario

La aprobación del Plan de igualdad requerirá del acuerdo de las empresas y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

2. Planes de igualdad. Acciones especiales adecuadas a centros de trabajo

Sin perjuicio de la inclusión de la totalidad de las empresas en los Planes de igualdad, deberán negociarse y establecerse acciones especiales adecuadas a los centros de trabajo cuya representación legal de las personas trabajadoras, por mayoría, así lo decida. En tales casos, se crearán comisiones negociadoras específicas en cada centro de trabajo, que deberán realizar diagnósticos negociados a nivel de tales centros de trabajo siguiendo los criterios establecidos en el Anexo del RD 901/2020, así como definir y establecer las acciones específicas que respondan a los diagnósticos de cada centro de trabajo.

3. Protocolo contra el acoso contra las mujeres. Ver Anexo

4. Contratación

Las empresas estarán obligadas, en las nuevas contrataciones a partir de la entrada en vigor de este convenio, a que el 50% de las personas que se contraten sean mujeres. En todo caso, en los procesos de selección se dará prioridad a las mujeres en caso de empate.

5. Embarazo y lactancia

Las empresas estarán obligadas a realizar un estudio técnico por cada puesto de trabajo, con el objeto de valorar los hipotéticos riesgos que las condiciones de dicho puesto puede acarrear tanto a la mujer como a la niña o niño. Dicho estudio se realizará obligatoriamente dentro de los 5 meses siguientes a la entrada en vigor de este Convenio.

16. EUSKERA

Compromiso de negociar planes de euskera

Todas aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán negociar un Plan de Euskera. Dichos Planes deberán estar aprobado en el plazo improrrogable de 6 meses desde la firma del presente Convenio. Para ello, las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio estarán obligadas a facilitar a la representación de las personas trabajadoras en un plazo no superior a 3 meses desde que sea solicitada la siguiente información, a fin de que pueda llevarse a cabo un diagnóstico adecuado de la situación y necesidades de la empresa desde la perspectiva del euskera:

- Criterios de uso del euskera (si los hubiere)
- Criterios sobre el conocimiento del euskera en materia de contratación.
- Existencia o no de perfiles lingüísticos asignados a puestos de trabajo.
- Nivel de conocimiento del euskera en la plantilla y en la dirección de la empresa.
- Existencia o no de algún itinerario plan formativo para el aprendizaje del euskera.
- Fomento y uso del euskera por parte de la empresa (software, rotulación, materiales, nóminas, comunicaciones, impresos, formación...).
- Nivel o frecuencia del uso del euskera en reuniones, posibilidad de la plantilla de comunicarse en euskera con la dirección de la empresa.

Compromiso de constituir la Comisión de Euskera.

Para la elaboración del diagnóstico en el sector se deberá constituirse una Comisión de Euskera, compuesta de manera paritaria entre la patronal y representantes de los sindicatos representados en la presente Mesa Negociadora.

Compromiso de que la empresa realizará el proceso para la obtención del Certificado Bai euskarari.

Las empresas se comprometen a realizar el proceso y cumplir con los requisitos necesarios para la obtención del Certificado Bai euskarari.

Fomento del uso del euskera

Las empresas deberán garantizar:

- La identificación visual de personas trabajadoras que hablan euskera o tienen un nivel de comprensión suficiente.
- Recoger el idioma de uso preferente de todo el personal.
- La efectiva implantación del euskera técnico (formación, diccionarios, impresos y demás material necesario) en los procesos relacionados con el trabajo.
- La posibilidad de trabajar en euskera en todo recurso ofrecido para el trabajo (software, procedimientos, documentación, etc.).
- La posibilidad de toda persona de relacionarse con la empresa íntegramente en euskera.
- Que toda relación con cualquier empresa contratista o subcontratista pueda realizarse en euskera.
- Que la relación con los sindicatos pueda desarrollarse íntegramente en euskera.

Imagen corporativa de la entidad, paisaje lingüístico e información interna

Las empresas deberán garantizar que:

- Todos los carteles y elementos en el paisaje lingüístico estarán en euskera.
Cuando se utilicen dos o más lenguas, se dará un tratamiento formal preferente al euskera.
- Toda la documentación interna estará disponible en euskera (convenio colectivo; contratos de trabajo; nóminas: plantilla y sección a cumplimentar por la entidad; finiquito; normativa interna; notas internas -circulares, notificaciones, convocatorias de reuniones-; órdenes del día de las reuniones; planes de acogida; cheques; etc).

- Etiquetas de productos, catálogos de productos y servicios y anuncios generales de marca específica:
 - Si son creadas por la entidad, deben estar en euskera.
 - Si son recibidas de fuera y no están en euskera, se solicitará a los proveedores que las envíen en euskera.
 - La rotulación de las máquinas y los rótulos de seguridad también estarán en euskera. Los proveedores deben garantizar esta posibilidad; en caso contrario, serán la propia organización la que los coloque en euskera.

17. DERECHOS SINDICALES

Referido al artículo 28

Derecho de acumular las horas sindicales:

-Entre lo/as diferentes personas del mismo sindicato de la empresa.

-Excediendo incluso de las horas mensuales previstas, siempre respetando el computo anual existente

Eliminación del artículo 28.3

Asambleas retribuidas

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 2 asambleas y 6 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o delegados/as de personal, a su iniciativa, o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical del centro de trabajo, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 2 asambleas y 6 horas señaladas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por la mayoría de la representación legal de trabajadores y trabajadoras directamente por petición formulada por un tercio de las personas trabajadoras de la plantilla.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección del centro de trabajo.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo, conforme a los usos y costumbres que se tengan establecidos en cada centro de trabajo.

Anexo 1: Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo: criterios generales a seguir

Ámbito de aplicación:

- El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas del sector.
- El presente protocolo será de aplicación a toda persona y entidad que preste sus servicios dentro de cada empresa, incluidas las personas trabajadoras contratadas por subcontratación y ETT, así como las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.
- Si el acoso se produjera fuera de la dirección de la empresa, ésta deberá ponerse en contacto con la entidad correspondiente para que resuelva el problema y adopte las medidas oportunas (preventivas, cautelares, disciplinarias, etc.). La empresa principal advertirá a la entidad de la posible extinción de la relación comercial entre empresas en caso de incumplimiento de las obligaciones mencionadas.

Régimen disciplinario:

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por identidad de género y por orientación sexual se considerarán infracciones graves o muy graves.

Prevención y sensibilización:

- Se informará obligatoriamente a todo el personal de la empresa del protocolo, así como de los medios, procedimientos y medios de denuncia.
- Se realizará anualmente a todo el personal de la empresa un test psico social para analizar posibles riesgos en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Este test se realizará mediante un organismo externo.
- Se garantizará la sensibilización de todo el personal contra la violencia machista y la LGTBIfobia, mediante la formación continuada de todo el personal en estos temas. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas empleadas serán consideradas horas de trabajo efectivas.
- Las personas que atiendan de alguna manera los casos de acoso (recibiendo denuncias,

haciendo labores de acompañamiento, etc.) recibirán formación especializada en este tipo de acoso, incluida la representación legal de las personas trabajadoras. Esta formación se realizará preferentemente dentro de las horas de trabajo. En todo caso, las horas empleadas serán consideradas horas de trabajo efectivas.

Denuncia y procedimiento:

Recepción de denuncias:

- Cualquier personas trabajadoras, representante de la plantilla o cualquier otra persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá interponer denuncia.
- Se constituirá un grupo de trabajo cuya función será la recepción de las denuncias. La composición de este grupo se acordará entre la empresa y la RLT. Para la composición de este grupo de trabajo se priorizará a las mujeres.
- La empresa garantizará que el grupo responsable de la recogida de denuncias reciba formación especializada en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual (esta formación se realizará dentro del horario laboral).
- Se informará a la totalidad de la plantilla de la identidad de las personas del equipo responsable de la recepción de las denuncias.
- Desde la fecha de registro de la denuncia hasta la resolución, la persona presuntamente acosada tendrá derecho a un permiso retribuido para ausentarse del trabajo, percibiendo el 100% del salario mientras dure el permiso.

Investigación de los hechos:

- Se protegerá y garantizará en todo momento la confidencialidad de las personas implicadas en el proceso.
- Las personas y órganos encargados de la recogida e investigación de las denuncias partirán de la credibilidad de la persona denunciante.
- El grupo de trabajo encargado de recepcionar la denuncia deberá investigar los hechos, y en el plazo de 10 días deberán remitir a la Dirección de la empresa un informe en el que se expondrán las características del caso de acoso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus consecuencias, así como las recomendaciones y propuestas para la prevención y atención del acoso (medidas disciplinarias, medidas de protección, etc.)
- Si cualquier miembro del equipo lo solicitara, la empresa deberá contratar a una persona o asesoría externa experta en la materia en el plazo de 5 días. De ser así, esta asesoría externa deberá investigar los hechos y elaborar un informe en 10 días. En dicho informe se expondrán las características del caso de acoso (tipo de acoso, gravedad, etc.), sus consecuencias, así como las recomendaciones y propuestas para la prevención y atención del acoso (medidas disciplinarias, medidas de protección, etc.). Dicho informe se remitirá tanto al equipo de trabajo que recoja las denuncias como a la dirección de la empresa.

- A petición de cualquier persona del equipo, se procederá a la denuncia del incidente en la inspección de trabajo.

Resolución:

- En base al informe de conclusiones, la dirección de la empresa establecerá las medidas de protección, cautela, disciplina u otras que procedan.

- En ningún caso las medidas tomadas podrán implicar efectos adversos para la persona afectada. Por el contrario, en la aplicación de medidas se deberá priorizar y garantizar la protección y bienestar de la persona agredida.

- La dirección de la empresa deberá establecer medidas de sensibilización y prevención para evitar que la situación se repita.

- En todas las empresas en las que se active el protocolo, se deberá realizar un estudio de riesgos psicosociales.

SEGUNDA PARTE

Eliminación, simplificación, clarificación o sustitución de artículos y o párrafos del Convenio vigente

Artículo 1: eliminación tercer párrafo

“así como las que tengan concertado Convenio Colectivo Propio con las personas trabajadoras siempre que sus condiciones sean mas favorables para estas, apreciado en su conjunto y en computo anual respecto de los conceptos cuantificables, respetándose en todo caso los mínimos de derecho necesario”.

Artículo 2: eliminación quinto párrafo

“La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida como máximo treinta días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente Convenio”

Artículo 3.3: clarificar segundo párrafo

Artículo 4: sustitución de garantía mínima por incrementos a salarios reales sin operar la compensación y absorción

Artículo 7 y 8: clarificar el sentido de ambos artículos. Referencias a índices como Bedaux, Crea....

Artículo 12.6: eliminación

“Durante los años de vigencia del presente Convenio, este plus se calculará sobre el salario base pactado para 1993, estableciéndose en el Anexo de este de este Convenio la correspondiente columna al efecto que recogerá el valor de un quinquenio de cada categoría”

Artículo 17.4: eliminación décimo párrafo

“La jornada e trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4 o 5 máximo, o 5 o 6 en su caso, según lo establecido en párrafos anteriores), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo. Distribuidas según las necesidades de la empresa, y con el límite diario anteriormente establecido.”

Artículo 18.2: eliminación de las 2 excepciones

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

2) Que no exista un incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las medidas de seguridad así como de ellas instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado”

Artículo 26.3 eliminación del tercer párrafo

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

Artículo 32: eliminación del “Asistente sectorial de prevención”

“La Comisión Mixta del Convenio creará una figura denominada <Asistente Sectorial de Prevención>, cuyas atribuciones y forma de funcionamiento se estudiará en el seno de dicha comisión para intervenir, con el visto bueno de la empresa, en aquellos casos en los que se produzcan accidentes graves o muy graves”

