



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Electrotécnica Arteche Smart Grid, S.L. (código de convenio 48100032012014).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 22 de noviembre de 2021.—Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.— *Ámbito Personal***

El Convenio afecta a la totalidad de la plantilla de Electrotécnica Arteche Smart Grid (en adelante EASG), tanto al personal sometido a valoración de puestos actualmente vigente, como al no valorado, así como a los trabajadores y trabajadoras eventuales o personal de nueva incorporación, con la excepción de los Directores y Directoras Departamentales, Directivos y Directivas adscritos a los mismos y del personal ligado por relación laboral de carácter especial conforme al artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores. La Dirección se reserva la gestión del sistema de trayectoria profesional particularizado de las personas con titulación superior que lo deseen.

**Artículo 2.— *Ámbito territorial***

El ámbito del presente convenio será el Territorio Histórico de Bizkaia, y todas las ubicaciones situadas en dicho ámbito se consideran parte de un mismo centro de trabajo a todos los efectos para todas las personas pertenecientes a EASG.

**Artículo 3.— *Vigencia y mecanismo de denuncia***

El Convenio será válido a partir del 1 de enero de 2021 y caducará su vigencia el 31 de diciembre del 2024, en cuyo momento operará el mecanismo de negociación y acuerdo a que se refieren los párrafos siguientes.

El Convenio se considerará denunciado automáticamente el 1 de octubre de 2024. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en la totalidad de su contenido normativo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

La parte que promueva la nueva negociación comunicará por escrito a la otra parte el contenido de su propuesta, debiéndose proceder a la constitución de la Comisión negociadora en el plazo máximo de 15 días a partir de la recepción de tal comunicación.

La negociación del Convenio se llevará a cabo de acuerdo al Acuerdo Marco del 13 de noviembre de 2012 y a las siguientes pautas:

1. Al inicio de cada negociación cada parte indicará cuáles son las personas que formarán la mesa negociadora.
2. En la primera reunión se presentarán las plataformas y se acordará un calendario de negociación.
3. A partir de ese momento, ambas partes pactarán las pautas a seguir durante la negociación del nuevo convenio.
4. Al final de cada reunión se acordarán los puntos a tratar en la siguiente.
5. Los temas a tratar se repartirán en bloques lógicos.
6. Se irán discutiendo los distintos bloques, y una vez tratados todos ellos por parte de la mesa negociadora la Dirección y el Comité presentarán unas propuestas globales para el nuevo Convenio.
7. El Comité podrá plantear las medidas de presión que considere oportunas, siempre que, excepto en caso de huelga legalmente convocada, éstas no afecten a los siguientes servicios considerados especiales: centralita telefónica, mantenimiento, servicio médico, cierres contables, elaboración de nóminas y atención a clientes en casos de actuaciones pre-planificadas.
8. En caso de huelga los únicos servicios considerados mínimos serían la atención en la centralita telefónica, el equipo de guardia de mantenimiento y el servicio médico, que funcionarían de manera habitual.



9. Durante la negociación se confiará en la voluntad de ambas partes por alcanzar un acuerdo mediante una actitud pacífica y dialogante en un plazo razonablemente corto.

**Artículo 4. – Revisión**

Las tablas de retribuciones, objeto de este Convenio, no podrán ser modificadas durante todo el periodo de validez del mismo, por lo que queda excluido expresamente todo aumento por revisión de la subida del índice del costo de vida en dichas tablas, durante el mencionado periodo.

**Artículo 4.1. – Inaplicación convenio**

Respecto a la inaplicación (descuelgue) prevista en el Artículo 82.3 ET., ambas partes acuerdan que la Empresa no podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo salvo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as.

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias que pudieran darse en la aplicación del presente convenio serán: primero Comisión Paritaria; segundo el Procedimiento de Resolución de Conflictos (PRECO).

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

**Artículo 5. – Absorbibilidad**

Las disposiciones oficiales futuras que supongan variación en alguno de los conceptos expresados en este Convenio, repercutirán sobre lo aquí establecido siempre en el caso de que se trate de mejoras sociales, horarios, vacaciones, permisos retribuidos y sin retribuir, etc., salvo lo establecido en el Artículo 20.

En el caso de mejora netamente salarial, influirán, si, globalmente consideradas, superan el nivel alcanzado por este Convenio, y sólo en lo que excedan al referido nivel.

**Artículo 6. – Comisión paritaria**

Las incidencias que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente estudiadas, y en su caso, resueltas, por la Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro representantes de cada una de las partes que hayan sido miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Los miembros serán designados por cada una de las partes. Estas incidencias serán resueltas en un plazo máximo de 15 días laborables, después de la comunicación.

**Toma de acuerdos**

La Comisión Paritaria resolverá mediante decisión adoptada por mayoría simple en la reunión convocada a tal efecto.

Las posturas mantenidas en el seno de la Comisión Paritaria serán reflejadas en acta.

Tanto en los supuestos en que se alcance acuerdo, como en los que no sea posible, y dependiendo del contenido de la petición de la parte o partes que promuevan la actuación de la Comisión Paritaria, ésta emitirá informe o resolución dentro del plazo máximo establecido.

El citado informe o resolución será remitido para su conocimiento a los interesados/as.

En caso de no llegar a un acuerdo quedará la posibilidad de acudir al procedimiento del PRECO.



CAPÍTULO II  
**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 7. – Movilidad**

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Toda persona que sea objeto de traslado por falta de trabajo dentro del mismo centro de trabajo, o de centro a centro, lo será respetando su categoría profesional, sus condiciones económicas excluyendo los pluses ligados al puesto (turnos, resinas, disponibilidad,...) y a poder ser su especialidad, pero siempre tendrá preferencia para regresar a su anterior puesto de trabajo, si lo desea.

La movilidad de cualquier persona por un tiempo inferior a 30 días se llevará a efecto previa información al trabajador o trabajadora afectado/a de las razones que lo justifiquen, con una antelación de, al menos, 2 días laborables, salvo que el trabajador/a esté de acuerdo en ejecutar el cambio sin necesidad de ese período.

Si la movilidad es por tiempo superior a 30 días (exceptuando los casos en que el motivo sea la falta de carga de trabajo), deberá ser acordada entre las partes interesadas y se informará del acuerdo al Comité de Empresa.

Los criterios a seguir para la movilidad de los trabajadores o trabajadoras a que se refieren los dos párrafos anteriores serán:

1. Voluntariedad para el cambio.
2. Se respetará la antigüedad en la sección.
3. Se respetará la antigüedad en la empresa.

Cuando la movilidad afecte a trabajadores o trabajadoras que no hayan realizado las labores del puesto de trabajo de destino durante el tiempo prefijado por el mando, aquéllos/as deberán ser debidamente informados no sólo acerca del procedimiento operativo que han de seguir, sino de las normas de prevención y protección a respetar, así como de los criterios de calidad que obliguen a aquél o aquélla, y ello durante el tiempo necesario para garantizar su asimilación.

**Artículo 8. – Participación en cambios tecnológicos, técnicos y mejoras**

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

No obstante, y ante cambios sustanciales de tipo tecnológico u organizativo, incluyendo la inclusión de 4.º o 5º turno o cambios significativos de los turnos y que impliquen adaptación de los trabajadores/as a nuevos puestos de trabajo, estos cambios deberán ser participados a los representantes legales de los trabajadores/as de la Empresa, para permitir su participación, asesoramiento y orientaciones, y esto, con la antelación suficiente, antes de su implantación.

La implantación o modificación de los sistemas de trabajo señalados supondría que la Dirección de la Empresa presente un plan que, entre otras, contemple las siguientes materias:

- 1) Objetivos del cambio.
- 2) Repercusión en la productividad y el empleo.
- 3) Estudio de la nueva función a desarrollar por los trabajadores o trabajadoras de cara a dichos cambios.
- 4) Plan de formación y capacitación necesario para la adaptación de los trabajadores/as a los puestos de trabajo.
- 5) Plan de formación con respecto a los elementos de Seguridad y Salud referente a dichos puestos.

Los representantes legales de los trabajadores/as manifiestan su voluntad de participar en todas aquellas cuestiones que supongan un cambio o mejora dentro de los



planes que tanto la Dirección como los trabajadores o trabajadoras propongan en cuanto a movilidad, métodos, incentivos, incluyendo la inclusión de 4.º o 5º turno o cambios significativos de los turnos, etc.

**Artículo 9. – Formación y capacitación del personal**

La Dirección de la Empresa fomentará, de la manera que estime oportuno, la formación de los trabajadores y trabajadoras siempre y cuando ésta tenga relación con la actividad de la empresa y su posible mejora en los ámbitos de producción, técnico y calidad.

**Artículo 10. – Atención suficiente**

Con el fin de dar un servicio adecuado en todo momento, en cada sección y área de la empresa deberá estar activo el 50% de las personas adscritas a esa sección; sin considerar el personal de baja para dicho cálculo.

El porcentaje podrá ser inferior siempre que el responsable lo considere adecuado. Lo recogido en el resto de los artículos relativos al disfrute de vacaciones, flexibles y permisos estará supeditado al cumplimiento de este artículo. En las secciones pequeñas se interpretarán con flexibilidad estos porcentajes con el fin de cubrir adecuadamente tanto las necesidades de atención como las solicitudes de ausencias.

Una vez concedido el permiso no se podrá anular el mismo salvo mutuo acuerdo.

CAPÍTULO III  
RÉGIMEN ECONÓMICO

**Artículo 11. – Incrementos salariales***Año 2021*

Incremento salarial consolidado de 38 euros mensuales lineales en tablas, su abono ver artículo 11.2

*Año 2022*

Incremento salarial consolidado de 40 euros mensuales lineales en tablas y 1,5% en pluses, más 0, 5% variable por resultados, No Consolidado, según tabla, su abono ver artículo 11.2

*Año 2023*

Incremento salarial consolidado de 40 euros mensuales lineales en tablas, más 0, 5% variable por resultados, No Consolidado, según tabla, su abono ver artículo 11.2

*Año 2024*

Incremento salarial consolidado de 40 euros mensuales lineales en tablas y 1,5% en pluses, más 0,5% variable por resultados, No Consolidado, según tabla, su abono ver artículo 11.2

Ratio de resultado: % BEO/Ingresos (auditoría):

Ratio	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Pago	0,5%	0,45%	0,4%	0,35%	0,3%	0,25%	0,20%	0,15%	0,1%	0,05%

**Artículo 11.1. – Retribución flexible**

Implementación de un sistema de retribución flexible voluntario que recoja: tickets restaurant, compra de equipos informáticos, seguro de salud, ticket guardería y formación.

**Artículo 11.2.— Estructura de la retribución. Salarios****a) Personal de Fabricación**

1. Sueldo Empresa, según categorías de calificación reflejadas en el anexo (pág. 53 – según documento matriz, en adelante –sdm–), y del que mensualmente se abonará una catorceava parte.

2. Antigüedad, que se abonará por quinquenios al 5% cada uno sobre el salario base Empresa (anexo pág. 63 –sdm–) y con las limitaciones para este complemento establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

**b) Personal de oficina valorado**

1. Sueldo Empresa, según categorías de calificación reflejadas en el anexo (pág. 54 –sdm–), y del que mensualmente se abonará una catorceava parte.

2. Antigüedad, que se abonará por quinquenios al 5% cada uno, sobre el salario base Empresa (anexo pág. 63 –sdm–) y con las limitaciones para este complemento establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

**c) Cuadros**

1. Sueldo Empresa, según categorías de calificación reflejadas en el anexo (pág. 55 –sdm–), y del que mensualmente se abonará una catorceava parte.

**d) Se acompañan tablas salariales para el año 2021****Artículo 12.— Gratificaciones extraordinarias**

El personal afectado por el presente Convenio devengará anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los días siguientes:

– 15 de julio.

– 15 de diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme a:

**a) Personal de fabricación:**

Se corresponderá con una catorceava parte de la retribución anual bruta, según tablas anexas (pág. 53 –sdm–), más la antigüedad.

**b) Personal de oficina valorado:**

Se corresponderá con una catorceava parte de la retribución anual bruta según tablas anexas (pág. 54 –sdm–) más la antigüedad.

**c) Cuadros:**

Se corresponderá con una catorceava parte de la retribución anual bruta según tablas anexas (pág. 55 –sdm–)

Las pagas extras de julio y diciembre serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año.

La gratificación, no consolidable, de la variable por resultados se abonará el 15 de septiembre de cada año desde el año 2.023 al año 2.025.

**Artículo 13.— Pluses de resinas y moldeo**

Todo el personal del Departamento de resinas, y en las labores específicas del mismo, así como otro personal que eventualmente esté en dichas labores, percibirá un suplemento por hora de trabajo, cuyo importe se refleja en la tabla de retribuciones.

A todo el personal que trabaje más de una hora y menos de media jornada en el Dpto. de Resinas o en labores específicas del mismo, se le abonará el plus en base a las horas trabajadas. Si la duración de la tarea es superior a media jornada, se le abonará el plus del día entero.

Para el personal adscrito a las células de Piecerío, Media y Baja Tensión la normativa será: A toda persona que pase a los puestos de resina entre una hora y media jornada,



se le abonará media jornada, y si la duración es superior a dicha media jornada se le abonará la jornada completa.

A partir del año 2021 el valor a abonar por los pluses será:

— *Resinas*: 1,98 euros/hora brutos.

Se aplica a todo el personal que pertenezca al Departamento de Resinas, u opere con máquinas de resinas líquidas y poliuretano, así como al personal que perteneciendo a otra sección eventualmente esté trabajando en dichos puestos.

— *Moldeo*: 1,64 euros/hora brutos.

Se aplica a todo el personal que trabaja con moldes a alta temperatura o realiza operaciones de gastado de resinas, y no pertenezca al Departamento de Resinas.

Dichos valores serán revisados en 2022 y 2024.

Cualquier ampliación o reducción en la aplicación de este artículo a los distintos puestos de trabajo se llevará a efecto únicamente previo dictamen de OSALAN, que analizará la similitud de condiciones de trabajo de los nuevos puestos en la aplicación de este artículo con los ya existentes en cuanto a la percepción de este plus.

#### **Artículo 14.— Pluses horarios**

Los valores y formas de abonar serán los siguientes:

— El plus turno nocturno será de 28 euros brutos por jornada de trabajo, y se aplica a las personas que estén rotando a 3 turnos en las jornadas en que trabajen en horario nocturno. En las jornadas en las que se trabaje en horario de mañana o tarde el trabajador o trabajadora percibirá el plus turno diurno. Este plus quedará fijado en esta cuantía para 2.021, en 30 euros brutos por jornada de trabajo en 2022 y 2023 y se revisará en 2.024.

— El plus turno diurno (mañana y tarde) será de 18,03 euros brutos por jornada de trabajo, y se aplica a las personas que estén rotando en las jornadas en que trabajen en horario de mañana o tarde. Este plus quedará fijado en esta cuantía para 2.021 y se revisará en 2022 y 2.024.

— El plus Turno Expedición será de 18,03 euros brutos por jornada de trabajo, y se aplicará como viene siendo habitual en las secciones en las que se está aplicando. Si se aplica en otras secciones será de mutuo acuerdo entre operarios, operarias y Empresa. El horario es el establecido en el Anexo de Bloques Horarios Arteche. Este plus quedará fijado en esta cuantía para 2021 y se revisará en 2022 y 2024.

Todos estos turnos horarios, además de otros, están recogidos en el Anexo de Bloques Horarios.

Todo aquel trabajador/a que solicite trabajar en un horario determinado (por necesidades de compaginar estudios, conciliación familiar, etc.) podrá hacerlo siempre que no se produzca un trastorno organizativo para la Empresa ni perjuicio para el resto de los componentes de la sección correspondiente. En dichos casos no se percibirá ningún tipo de plus por horario ya que es el propio trabajador quién decide trabajar en ese horario.

Estos pluses serán abonados, también, al ser reducida la jornada de trabajo por cuidado de familiares —artículo 37.5 ET—, de manera completa, ya que dichos pluses retribuyen el trabajo a turnos y no la jornada trabajada.

Si el operario/a trabaja habitualmente a turnos, servirá de base lo siguiente, cuando venga un sábado a trabajar:

— Si viene en horario de turno a trabajar, se le abonará el plus turno del sábado, aunque no cubra las 6,55 horas reglamentarias. Es decir, se le abonará el número de horas extras realmente realizadas, más el plus correspondiente al sábado en cuestión. Si dicho operario/a realiza ese día un horario diferente, viene a las 8 horas, no se le abona el turno de dicho día, sólo las horas extras realizadas.

— Si el operario/a habitualmente realiza un horario de mañana (no de turno) y no percibe plus turno, cuando venga un sábado a trabajar, no se le abonará plus de turno, sólo las horas extras realizadas.

**Artículo 15.— Contingente de guardia**

Esta retribución contingente tendrá una cuantía de 4.095,14 euros brutos anuales, que quedará fijado en esta cuantía para 2021 y se revisará en 2022 y 2024. Se paga como contraprestación a la disponibilidad del trabajador o trabajadora para atender las incidencias que pudieran surgir en las plantas.

Dicha retribución no incluye ni el trabajar a turnos ni el que las tareas puedan desempeñarse en un puesto con plus asociado al mismo (por ejemplo, resinas).

**Artículo 16.— Horas extraordinarias**

Ante la grave situación existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo y continuando con la política actual de reducción de horas extraordinarias, la Empresa se compromete, a través de esta vía y tras una adecuada planificación, al fomento de la creación de nuevos puestos de trabajo.

Los valores retributivos de las horas extraordinarias trabajadas de lunes a sábado figuran en las tablas anexas. (Páginas 53 y 54 –sdm).

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, sin que, en todo caso, se sobrepase el límite de 60 horas anuales por trabajador/a. Las horas extraordinarias podrán cobrarse o canjearse por su equivalencia en horas normales, previo acuerdo de ambas partes. El índice a aplicarse en caso de canje será de 1 por hora (con el cobro de media hora extra adicional).

Las horas extraordinarias realizadas se notificarán mensualmente al Comité, diferenciando tanto las abonadas como las disfrutadas.

La hora extra trabajada en domingo o festivo se compensará disfrutando 1 hora (con el cobro de 1 hora extra adicional).

Se procurará el reparto equitativo de las horas extras en los distintos departamentos.

No estarán sujetas al límite de 60 horas anuales las correspondientes a:

- Tareas de bomberos.
- Mantenimiento.
- SAT.

Estas horas siempre se cobrarán excepto acuerdo con el responsable para su disfrute.

En el caso de las tareas de bomberos se marcarán con un código distinto (al mismo precio que la hora extra), para poder distinguir las desempeñadas por el trabajador/a en su puesto habitual.

Se establece la cantidad de 12,69 euros por día en concepto fijo por comida para todo aquel personal que trabajando en horario de mañana o de tarde deba realizar horas extras en jornada de tarde o de mañana respectivamente. El importe resultante a final de cada mes se le reintegrará al afectado, previo parte y visto bueno del responsable correspondiente.

Para el disfrute de las horas extraordinarias será de aplicación el artículo 10 y la normativa establecida para el disfrute de los días flexibles y vacaciones, y éstos siempre tendrán prioridad sobre el disfrute de horas extras.

No estarán sujetas al límite de 60 horas anuales las consideradas como horas extras estructurales, que serán definidas en el anexo correspondiente, previo acuerdo entre Comité y Dirección de empresa.

**Artículo 17.— Sistema de cobro**

Se establece como sistema de cobro el de la transferencia bancaria. En este sentido la Empresa se compromete a emitir las órdenes de pago de modo que el personal pueda tener abonado en cuenta el importe de su nómina el último día de trabajo de cada mes o de paga extra.

**Artículo 18.— Promociones salariales**

Se establece una promoción automática para el personal en tablas que no haya disfrutado de ninguna promoción en un periodo de 8 años, con el límite de la última categoría establecida. Esta promoción se hará efectiva al mes siguiente de cumplirse los mencionados 8 años. Se entiende por promoción la subida de un grado entero de una sola vez.

Se establece igualmente una promoción automática para el personal fuera de tablas que no haya experimentado ninguna promoción igual o superior al 4% de una sola vez, en los últimos 8 años. Dicha promoción será del 4% y será efectiva al mes siguiente de cumplirse los mencionados 8 años.

La actualización de otras posibles promociones a que la revisión anual podría dar lugar, se harán efectivas a partir del primero de Enero del siguiente año, y deberán comunicarse a las partes interesadas con 15 días de antelación.

Se continúa con la aplicación del acuerdo de abril de 2005 que implica la promoción al GR.2 para el personal que cumpla 8 años de servicio en la Empresa. Además, la Empresa realizará promociones automáticas cada 4 años hasta el GR.6 y en 6 años del GR.6 al GR.7 durante la vigencia del Convenio.

Para los casos de personal que lleve más de 4 años en el GR.5, esos años serán considerados para el paso al GR.7.

Por ejemplo, una persona que en 2021 cumple 6 años en el GR.5, será pasado al grupo 6, y se considera que ya lleva 2 años en el GR.6, por lo que en 4 años pasará a GR.7.

Aparte de las Promociones Automáticas la Empresa podrá premiar a los trabajadores/as que considere merecedores/as de ello con otras promociones que llamaremos Técnicas.

**Artículo 19.— Promociones de categorías profesionales**

Dentro del sistema de clasificación profesional regulado en el Anexo de Grupos Profesionales del presente Convenio, se establecen una serie de promociones automáticas. Se entiende por promoción tanto la subida de categoría profesional dentro del grupo profesional al que esté adscrito el trabajador/ra de que se trate como al grupo profesional inmediatamente superior, operando en todo caso como tope para la promoción automática el grupo profesional 5 para el personal de taller y el grupo profesional 3 para el personal de oficina. En todo caso, las promociones se harán siempre y cuando haya recorrido en ese puesto de trabajo, y la titulación y/o responsabilidades así lo permitan.

El cumplimiento del periodo establecido para la aplicación de la promoción automática referida y la aplicación de sus efectos se realizará a partir del 1 de enero de 2014.

Todo trabajador o trabajadora que cumpla quinquenios comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

Distinguimos entre promoción automática de Taller y Oficina:

Promoción automática del personal de taller:

- Trabajadores/as que lleven 30 años de antigüedad en la empresa, o posteriormente en la fecha en la que los cumplan, pasarán a Oficial de 1.<sup>a</sup>.
- Trabajadores/as que lleven 20 años de antigüedad en la empresa, o posteriormente en la fecha en la que los cumplan, pasarán a Oficial de 2.<sup>a</sup>.
- Trabajadores/as que lleven 10 años de antigüedad en la empresa, o posteriormente en la fecha en la que los cumplan, pasarán a Oficial de 3.<sup>a</sup>.

Promoción automática del personal de oficina:

- Trabajadores/as que lleven 35 años de antigüedad en la empresa, o posteriormente en la fecha en la que los cumplan, pasarán a la categoría profesional correspondiente a su puesto de trabajo situada dos niveles por encima del de entrada.



- Trabajadores/as que lleven 15 años de antigüedad en la empresa, o posteriormente en la fecha en la que los cumplan, pasarán a la categoría profesional correspondiente a su puesto de trabajo situada un nivel por encima del de entrada.
- En el caso de los trabajadores/as de oficinas no siempre será posible llegar como tope al Grupo Profesional 3. Las promociones se harán siempre y cuando haya recorrido en ese puesto de trabajo, y la titulación y/o responsabilidades así lo permitan.

Promociones automáticas para las personas de Mantenimiento.

Para el colectivo de personas de mantenimiento, debido al alto nivel de formación específica necesario para el desempeño de sus funciones, se establecen los siguientes criterios a nivel de categoría profesional:

- En el momento de su incorporación a mantenimiento tendrán categoría profesional de oficial de 3.<sup>a</sup>.
- Pasados 5 años y estando en el área de mantenimiento se les pasará a oficial de 2.<sup>a</sup>.
- Transcurridos 10 años en dicha área se les pasará a oficial de 1.<sup>a</sup>.

#### CAPITULO IV RÉGIMEN DE TRABAJO

##### **Artículo 20.— Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo queda acordada en 1.667 horas de presencia anuales para el personal valorado, y de 1.600 horas para el personal de fuera de valoración. En todos los casos con 15 minutos de descanso a media jornada (10:00 a 10:15, 18:00 a 18:15 o 2:00 a 2:15).

Cualquier reducción de la jornada laboral anual, hasta la jornada aquí establecida, que pueda venir impuesta por futuras disposiciones oficiales, será automáticamente absorbida, sin compensación alguna.

Se establece que el número anual de días laborables individuales sea 220.

Todos los años se ajustarán estos días al calendario laboral completándolo con el número de días flexibles que correspondan cada año.

Para facilitar este tipo de jornada, se establece una flexibilidad de 3/4 de hora para la entrada y salida diaria al trabajo, con tres turnos de entrada y salida para quien precisara hacer uso del medio de transporte de la Empresa.

Esta flexibilidad permitirá acumular, tanto por exceso como por defecto, hasta 4 horas mensuales, que deberán ser regularizadas, necesariamente, en el mes siguiente. En todo caso, el saldo horario al 31 de diciembre deberá ser nulo. Esta flexibilidad exige, para garantizar el control adecuado, el fichaje en reloj marcador.

La Empresa, con intervención del Comité, confeccionará el calendario anual de trabajo en base al calendario oficial de fiestas de la Delegación Territorial de Trabajo.

##### *Jornadas no habituales*

Jornadas que incluyen los sábados y/o domingos.

En las jornadas no habituales o especiales (de sábado a martes; de jueves a domingo) el número anual de días laborables individuales será de 176, que es el 80% de la jornada habitual.

Para todas aquellas jornadas de trabajo que incluyan días de fin de semana, las horas trabajadas en sábado o domingo tendrán la siguiente retribución:

- Sábados: retribución un 40% superior a la normal de lunes a viernes.
- Domingos: retribución un 60% superior a la normal de lunes a viernes.

Aparte el trabajador o trabajadora percibirá los pluses ligados a horarios o puestos de trabajo que en su caso le correspondan.

Estas dos jornadas serán de carácter voluntario para el trabajador/a.

**Artículo 21.— Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de un periodo anual de vacaciones de 31 días naturales, El trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones en el mes de agosto si así lo decide y se lo comunica a su responsable antes del 15 de Mayo.

El criterio adoptado para los casos en los que el trabajador o trabajadora disfrute todas las vacaciones de manera continuada es que la persona disfrute 31 días naturales, independientemente del número de días laborables que haya en esos 31 días (que pueden ser más o menos de los que hay en el mes de agosto de dicho año).

A lo largo del año siempre se cumplirá con las jornadas de trabajo anuales.

Como norma general las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural, no pudiendo acumularse para el año próximo las no disfrutadas por cualquier causa. Las vacaciones no disfrutadas no podrán canjearse por percepción económica.

Los días de vacaciones se abonarán conforme a:

Salario real de los últimos 3 meses completos en activo (exceptuando horas extras) dividido entre los días naturales correspondientes a estos 3 últimos meses. Si alguno de los 3 últimos meses no es del año actual se considerará para ellos el salario recibido corregido con la subida aplicada en el cambio de año.

Para el abono y disfrute de las vacaciones se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidente, no así los perdidos por días de huelga (excepto la legal), permisos especiales no recuperados por voluntad del interesado/a, etc.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Procedimiento para el disfrute de vacaciones:

- Las Vacaciones anuales podrán ser disfrutadas en días a elegir por el trabajador o trabajadora durante todo el año, teniendo en cuenta lo recogido en el artículo 10. Este porcentaje se podrá superar con el visto bueno de cada responsable y no se verá afectado por el número de trabajadores/as disfrutando de día flexible.
- Este máximo diario no se aplica a las vacaciones solicitadas antes del 15 de mayo para disfrute en agosto.
- Para el 31 de mayo la Dirección habrá tenido que definir y notificar al personal si hay algún periodo de cierre total de alguna sección por alguna circunstancia que así lo aconseje (parada de mantenimiento, poca carga de trabajo, etc).
- Las vacaciones que se soliciten a partir del 16 de mayo estarán condicionadas por los periodos de cierre previstos en las distintas secciones y se tendrá en cuenta lo incluido en el Artículo 10.
- Los trabajadores o trabajadoras que hayan disfrutado parte de sus vacaciones antes del 1 de junio y pertenezcan a alguna de las secciones afectadas por dichos cierres serán reubicados durante ese periodo en otra sección.
- Las vacaciones y flexibles anuales podrán hacerse extensibles hasta el 7 de enero del año siguiente con acuerdo del trabajador o trabajadora y su responsable.
- Se tendrá en cuenta lo recogido en el artículo 10. El tope se podrá superar con el visto bueno del encargado/a.



- En el Dpto. de Mantenimiento se fijarán y cubrirán las necesidades de trabajo para agosto en el mes de mayo, y se garantiza a los operarios u operarias el poder disfrutar las vacaciones entre junio y septiembre, si lo desean.
- La comunicación al responsable deberá hacerse con un mínimo de 15 días naturales si el número de días a disfrutar es superior a 2. En caso contrario el aviso podría ser con un mínimo de 2 días laborables de antelación.

**Artículo 22.— Licencias retribuidas**

Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones que en cuanto a los periodos de tiempo se expondrán a continuación. Serán abonadas a retribución plena.

- a) Caso de fallecimiento del cónyuge: 6 días naturales.
- b) Caso de fallecimiento de hijos/as: 4 días naturales.
- c) Caso de fallecimiento de padres, madres, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as consanguíneos o políticos: 3 días naturales.
- d) Caso de enfermedad grave u hospitalización de cónyuge o hijos/as: 3 días naturales.
- e) Caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, madres, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

En el caso de los apartados los casos b) y c) de este artículo si se necesita hacer un desplazamiento superior a 100 Km. desde el límite municipal donde vive el trabajador/a el plazo se ampliará en dos días naturales.

En el caso de los apartados d) y e) de este artículo, se podrá disfrutar de esos días de permiso que corresponden mientras dure la enfermedad grave o la hospitalización, no siendo obligatorio su disfrute ni en días consecutivos, ni necesariamente los primeros días del ingreso.

- f) Intervenciones del día (Padres, madres, hermanos/as, cónyuges e hijos/as y del propio trabajador/a): 1 día natural.
- g) Caso de matrimonio del trabajador/a: 18 días naturales.
- h) Caso de matrimonio de padres, madres, hijos/as, hermanos/as consanguíneos o políticos: 1 día natural.
- i) Caso de nacimiento de hijo/a: 3 días laborables (4 si fuera por cesárea).
- j) Carnet de identidad: Se concederá el tiempo necesario, en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura o cierre de los centros expendedores de documentos públicos, durante el periodo de dicha coincidencia.
- k) Tiempo suficiente para acudir a exámenes, convocatorias oficiales u otros exámenes que lo sean por primera vez, incluido el examen para obtener el permiso de conducir, así como para su renovación.
- l) Asistencia del trabajador/a a un médico/a, el tiempo necesario con un límite máximo de 4 horas, pudiendo duplicarse el tiempo de permiso siempre que el primer médico/a le redirija a un segundo. En este caso será necesario presentar justificantes de ambos médicos/as.
- m) Permisos para asistir a citaciones de Organismos Oficiales, el tiempo necesario, con un límite máximo de 5 horas, excepto casos excepcionales que deberá comunicar el interesado/a.
- n) La empresa debe reconocer a sus empleados y empleadas el derecho a disfrutar de esta licencia, anterior, cuando deban acudir a formalizar una relación de pareja de hecho ante los registros oportunos.
- o) Asistencia a entierros de familiares distintos a los que incidan en los apartados «a», «b» y «c» de este artículo, con un límite máximo de 5 horas, salvo casos excepcionales que deberá comunicar el interesado/a.
- p) Traslado del domicilio habitual: 1 día natural.



En caso de coincidencia de vacaciones con la licencia para matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar a la Empresa su intención de contraer matrimonio con un mes de antelación.

Las parejas de hecho registradas con anterioridad al disfrute del permiso correspondiente y que lo acrediten mediante el documento del Organismo competente tendrán derecho a las licencias retribuidas de este artículo referidas a fallecimiento del cónyuge (en este caso, de la pareja de hecho), hijos/as, padres, madres, hermanos/as y abuelos/as, así como la hospitalización de la pareja o hijos/as, intervenciones de día, matrimonio de padres, madres, hijos/as y hermanos/as y también en caso de nacimiento de hijos/as.

#### **Artículo 23.— Permisos no abonables o recuperables**

Se considerarán como permisos no abonables o recuperables:

- a) Acompañamiento a la consulta del médico/a, tanto de cabecera como especialista, a familiares que conviven con el productor/a, con un límite de 5 horas.
- b) Asistencia a funerales de no familiares, con un límite máximo de 5 horas.
- c) Ampliación del permiso por contraer matrimonio el trabajador o trabajadora, en un máximo de siete días naturales.
- d) Tiempo necesario para la inspección técnica de vehículos (ITV), cuando no sea posible efectuar la revisión fuera del horario de trabajo.

Del mismo modo, las parejas de hecho registradas con anterioridad al disfrute del permiso correspondiente y que lo acrediten mediante el documento del Organismo competente, tendrán derecho, en las mismas condiciones que las personas casadas, a los permisos no abonables o recuperables referidos a acompañamiento a la consulta del médico a familiares que convivan con el productor/a y a asistencia a funerales de no familiares.

Los permisos indicados en los apartados «a», «b» y «d» deberán recuperarse dentro de los 20 días laborables siguientes al disfrute. El permiso del apartado «c» deberá solicitarse con un mes de antelación y deberá recuperarse en un máximo de 70 días.

Deberá existir acuerdo en las tareas a realizar durante la recuperación.

#### **Artículo 24.— Permisos recuperables**

Todos aquellos que por causa justificada se soliciten podrán ser concedidos siempre y cuando los planes de trabajo no se deterioren sensiblemente y previo acuerdo de los días y horas en que va a ser efectuada la recuperación, aunque el tiempo de recuperación comenzará a contar a partir del cumplimiento de la jornada mínima de presencia, contando desde la primera hora de salida, dentro de la jornada flexible.

En ningún caso podrá considerarse causa justificada para la concesión de un permiso el hecho de que el trabajador/a tenga acumulado tiempo a su favor por aplicación del horario flexible.

El permiso se solicitará al jefe/a superior inmediato/a con 3 días de antelación como mínimo, y deberá recuperarse dentro de los 20 días laborables siguientes al disfrute.

Deberá existir acuerdo en las tareas a realizar durante la recuperación.

#### **Artículo 24.1.— Recuperaciones por fuerza mayor**

Léase por inundaciones, nieve, incendio, etc.

En dichos casos, la Dirección de empresa facilitará la recuperación tanto por horas como por jornadas completas. Estas recuperaciones serán coordinadas entre los trabajadores o las trabajadoras y sus mandos intermedios respectivos.

#### **Artículo 25.— Excedencia**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En caso de que el trabajador quisiera mantener la garantía de reserva del puesto durante el primer año de excedencia se actuará del siguiente modo:

— La solicitud de excedencia se realizará con 3 meses de preaviso.



- El responsable del trabajador junto con el departamento de RRHH valorarán dicha solicitud y responderán al trabajador en el plazo máximo de un mes.
- Durante el período de excedencia el trabajador no podrá colaborar en ninguna forma con empresas de la competencia o que pudieran perjudicar a Arteche en su actuación empresarial (por ejemplo, proveedores o clientes). Esto incluye contratos de trabajo, contratos de colaboración, prestación de servicios como autónomo, etc. Si se comprobara dicha colaboración, la empresa quedará libre de mantener la reincorporación acordada.
- La solicitud para la reincorporación en la empresa durante el primer año se deberá realizar con un preaviso de 3 meses. Es decir, una vez pasado el 9º mes de excedencia se entenderá que el trabajador está en una situación de excedencia voluntaria de las reguladas en el ET.
- No se contempla la reincorporación antes de transcurrir el año.

#### CAPITULO V

#### BENEFICIOS SOCIALES

#### **Artículo 26.— Enfermedad o accidente**

La acreditación de la baja deberá ser extendida por el médico/a del Sistema Público de Salud y deberá obrar en poder de la Empresa el tercer día natural posterior a la inasistencia. Las bajas así acreditadas serán consideradas siempre como faltas justificadas al trabajo.

El trabajador o trabajadora que se vea imposibilitado/a para acudir al trabajo, deberá notificar a la Empresa tal circunstancia dentro de la jornada en que se produzca. Esta comunicación podrá hacerse mediante llamada telefónica a su mando inmediato, y, en ausencia de éste, al Departamento Social.

Al personal que contraiga baja por accidente laboral o accidente in itinere se le complementará desde el primer día su percepción bruta hasta el 100% del salario real percibido en el último mes equivalente completo en activo, excepto desplazamiento a la fábrica (plus distancia) y horas extraordinarias trabajadas en meses anteriores.

Al personal que contraiga baja por enfermedad común se le complementará desde el primer día su percepción bruta salarial hasta el 95,334% del sueldo empresa más antigüedad, más el 50% de los pluses durante el primer mes, tanto de horarios como de puesto, que tenga el operario. El 25% de los pluses anteriores, durante el segundo mes. A partir del tercer mes sólo percibirá el 95,334% del sueldo empresa más antigüedad. Las horas extraordinarias trabajadas en meses anteriores serán excluidas.

Ejemplo abono Pluses: 400 euros/mes anterior.

Complemento Pluses 1.º mes: 200 euros; Complemento Pluses 2.º mes: 100 euros;

Complemento Pluses 3.º mes: 0 euros.

Para ello el trabajador/a deberá acudir a revisión médica a la Empresa con la frecuencia y periodicidad razonable que le señale el Servicio Médico, si no está impedido para ello; aportando al mismo toda la información pertinente en su poder.

La inasistencia al trabajo por motivo de enfermedad que no fuera causa de baja médica oficial (2 primeros días), se abonará de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, si bien únicamente podrán sumar dos días en el total del año.

Del mismo modo queda establecida la obligación de acudir a revisión médica al incorporarse de una baja y al volver de una ausencia por enfermedad sin baja. El incumplimiento de los requisitos recogidos en los párrafos anteriores supondrá la suspensión del cobro del complemento de dicha baja así como las correspondientes acciones legales.

La Dirección y el Comité de Empresa se reunirán periódicamente para comprobar la efectividad de estas medidas y decidir la posible puesta en marcha de otras.

Las personas que trabajen los 220 días laborables del año y que no superen un límite de 16 horas anuales, en permisos retribuidos, excepto huelga legal, disfrutarán al año



siguiente de un día flexible adicional (o a cobrar como horas extras, a elegir por parte del trabajador/a).

La empresa se compromete a no realizar ningún despido por esta causa, durante la vigencia del presente convenio.

**Artículo 27.—XXV aniversario**

Todo trabajador/a que cumpla 25 años de antigüedad en la Empresa, recibirá una gratificación de 3.799,40 euros que será revisada anualmente conforme a la subida consolidada del convenio de cada año, y un mes de descanso retribuido, cuyo disfrute se efectuará durante los 2 años siguientes, entero o fraccionado en semanas, respetando lo incluido en el Artículo 10. El abono se realizará el día de Santa Bárbara.

Aquellos que se jubilasen sin llegar a los 25 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad inferior en un 20% por cada año que les falte para alcanzar los 25 años indicados.

Para el personal que cumple 35 años en la Empresa, se establece un premio especial en metálico equivalente al 15% del correspondiente al del 25 Aniversario. Para el personal que cumple 40 años en la Empresa, este premio equivaldrá al 5% y así mismo, para el personal que cumple 45 años de antigüedad, este premio consistirá también en una compensación en metálico equivalente al 5% de la señalada para el 25 Aniversario.

**Artículo 28.—Premio por nupcialidad**

Para las personas que pertenezcan a la plantilla de la Empresa y que contraigan matrimonio, se establece una gratificación económica de 165,12 euros brutos por año de servicio, con un mínimo de 5 años (los trabajadores/as que lleven en activo en la empresa menos de 5 años cobrarán la gratificación correspondiente a 5 años), que será revisada anualmente conforme a la subida consolidada del convenio de cada año pero dada la cuantía pactada, en los años 2022 a 2024 la subida será de un 1,5% cada uno de los años.

Las fracciones de año se considerarán como años completos (si un trabajador o trabajadora lleva en activo en la empresa 5,25 años cara a la gratificación se considerarán 6 años).

Se liquidarán con anterioridad a la fecha del matrimonio, cuando el trabajador o trabajadora comunique su intención de contraer matrimonio.

Si por cualquier circunstancia éste no se celebrara, el productor/a se verá obligado a devolver la cantidad recibida por este concepto.

Este concepto no se abonará por segundas nupcias.

**Artículo 29.—Ayuda familiar**

La Empresa abonará la cantidad de 25 euros brutos al mes en concepto de ayuda familiar por cada hijo/a menor de 18 años que figure en la cartilla de la seguridad social del trabajador/a. Se seguirá abonando esta cantidad a aquellos trabajadores/as a los que por causas jurídicas y/o legales (separación, divorcio, etc), se les retire de la cartilla.

Asimismo, se abonará la cantidad de 33 Euros brutos al mes por cónyuge, también cuando éste figure en la cartilla de la seguridad social del trabajador/a.

Estas cantidades serán revisadas anualmente conforme a la subida consolidada del convenio de cada año pero dada la cuantía pactada, en los años 2022 a 2024 la subida será de un 1,5% cada uno de los años.

Cualquier modificación que se produzca en la situación familiar del trabajador/a, que afecte y varíe los derechos reflejados, deberá ser comunicada, por éste/a, al departamento de Personal dentro del mes en que se produzca.

**Artículo 30.—Celebraciones comunitarias**

En sustitución de las celebraciones comunitarias y la referencia a los beneficios de la Empresa, se abonará la cuantía de 85,52 euros para el año 2021, en diciembre de cada



año al personal en activo. Esta cuantía se incrementará con la subida consolidada del convenio de cada año pero dada la cuantía pactada, en los años 2022 a 2024 la subida será de un 1,5% cada uno de los años.

**Artículo 31.—Fundación Laboral Arteche**

Se aplicará todo lo aprobado por el Patronato de la Fundación ajustándose a los fines fundacionales.

## CAPITULO VI

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 32.—Salud Laboral**

La empresa se compromete a cumplir los requisitos legales nacionales como regulaciones y directivas internacionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como a tener en cuenta las recomendaciones de los organismos oficiales como por ejemplo las Guías Técnicas y las Notas Técnicas de prevención del INSHT.

Es voluntad de todas las partes implicadas en la empresa el trabajar activamente para la mejora continua de la seguridad, de la organización y de la calidad total como única garantía de continuidad.

Es obligación de la empresa la protección de todas las personas que se encuentren desempeñando labores dentro de sus instalaciones, así como personal de la empresa desplazado por motivos de trabajo en empresas externas, independientemente de la sociedad por la que estén contratadas.

La gestión de la prevención se realizará bajo la normativa vigente.

Todo el personal de la empresa tendrá las garantías que se establezcan en la Ley de prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

La Empresa preparara anualmente un Plan de formación en materia de PRL y gestión de la misma en la empresa informando a los miembros del Comité de Seguridad.

En cuanto a la movilidad de operarios/as, la empresa informara a estos de todo lo que concierne en cuanto a S. y S. del puesto de trabajo a donde vaya a ser trasladado, antes de dicho traslado, recibiendo si es necesario un cursillo de especialización antes del traslado.

Tanto el servicio de prevención como el servicio médico de la empresa aplicarán la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo, análisis de accidentalidad, exposición a agentes, estudios ergonómicos, etc. y en todas las disciplinas de prevención.

Para ello tanto la dirección como las personas delegadas de Prevención se comprometen a participar en los Comités de Seguridad

**Artículo 32.1.—Seguridad**

El SPRL evaluará todos los riesgos de seguridad de los puestos de trabajo según indica la normativa vigente de prevención de riesgos laborales con el fin de prevenir y eliminar cualquier riesgo frente a la integridad física, ante un eventual accidente de trabajo de cualquier persona trabajadora en el ámbito laboral o en el ámbito extralaboral en aquellos casos en los que esté relacionado directamente con el trabajo (ambos, in itinere e inmisión).

La información que sobre un accidente de trabajo debe aportarse a la representación legal trabajadores (RLT) para asegurar la participación de esta representación tanto en la investigación como en las conclusiones de este, así como en las medidas de protección y/o prevención que como resultado de esta investigación se implanten.

Es competencia de la empresa el disponer y mantener en condiciones seguras y bajo la legislación vigente aplicable los equipos de trabajo, instalaciones y lugares de trabajo.

La empresa dispondrá de un Plan de Autoprotección aplicándose la legislación vigente.

**Artículo 32.2. — Enfermedad Profesional**

Las personas con una enfermedad profesional reconocida por el correspondiente organismo competente derivada de sus labores en la empresa y cobran un plus de puesto y debido a esa enfermedad se le tiene que trasladar a otro puesto de trabajo, se constituirá una Comisión formada por Servicio Médico, personas delegadas de prevención y dirección, para valorar la conservación del pago de dicho plus de puesto.

**Artículo 32.3. — Higiene**

La empresa se compromete a minimizar en todo momento los riesgos físicos, químicos y biológicos y a realizar mediciones periódicas de estos agentes según la legislación vigente.

La empresa priorizará el uso de agentes no cancerígenos y no mutagénicos.

El Servicio de prevención dispondrá de un listado de agentes químicos perjudiciales para la salud a disposición de las personas delegadas de prevención si así lo solicitasen.

**Artículo 32.3.1. — En trabajos con exposición a sílice cristalino u otros agentes cancerígenos**

El personal que tenga identificado en su evaluación de riesgo y/o esté realizando un trabajo en el que esté en exposición al polvo respirable de sílice cristalina u otro agente cancerígeno reconocido, se le aplicará la legislación vigente en cada momento y dispondrá por ley, del tiempo necesario para su aseo personal dentro de su jornada laboral, con un máximo de 10 minutos antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo. Este tiempo en ningún caso podrá acumularse ni utilizarse para fines distintos a los previstos y se modificará en caso de pacto entre la empresa y la RLT y/o cambios en la normativa en vigor.

A tal efecto, el personal deberá fichar la salida con un código nuevo (ducha) al abandonar su puesto de trabajo y, posteriormente, cerrar la incidencia de ese nuevo código mediante marcaje y proceder al abandono de la empresa. El fichaje se realizará de la siguiente manera:

- Salida a la ducha, se realizará en el reloj que esta junto al dpto. resinas.
- Salida de fábrica, se realizará en el reloj escaleras oficinas (junto a RR.HH.), procediendo al abandono de la empresa.

**Artículo 32.4. — Ergonomía y Psicosociología**

La empresa impulsará formación e información de buenas prácticas posturales de trabajo.

En base a las evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, se acometerán las acciones correctivas y que sean necesarias.

La empresa con objeto de prevenir los riesgos psicosociales impulsará la desconexión digital laboral fuera de horas de trabajo, respetar los horarios y fomentar un ambiente de trabajo saludable basado en el respeto.

Todo trato de falta de respeto, violento, acoso o similar se canalizará mediante los protocolos internos definidos por la empresa.

**Artículo 32.5. — Medicina en el trabajo**

El servicio médico impulsará una cultura saludable mediante formación, información y promoción de la salud.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un análisis médico general (analítica de sangre y orina) anual (voluntaria para el personal y obligatoria para la empresa) y gratuita, en horas de trabajo y el servicio médico será el responsable de que esta se efectúe. Los reconocimientos se efectuarán en base a los criterios que tengan establecidos los centros oficiales (Osalan).



A su vez, cada dos años, se llevará a cabo un reconocimiento médico completo para fomentar una medicina preventiva. Este chequeo médico se realizará conforme a los criterios que establezca el Servicio Médico de Empresa con el Comité de Seguridad y Salud.

Además, se efectuará a todo el personal expuesto tanto de forma rutinaria como no rutinaria a agentes cancerígenos, mutagénicos o cualquier sustancia susceptible de provocar una enfermedad profesional, las pruebas específicas que desde el Servicio Médico con el conocimiento del Comité de Seguridad y Salud se consideren necesarias adicionales y complementarias a los habituales protocolos de vigilancia de la salud establecidos por las autoridades sanitarias.

El servicio médico realizará controles adicionales a aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles según las características del puesto de trabajo, especificándolos en el propio puesto de trabajo.

Siguiendo criterios médicos se realizará un examen médico rutinario con el consentimiento de la persona trabajadora de baja por accidente o enfermedad grave, de larga duración y mujeres a la vuelta de su maternidad.

#### **Artículo 32.6. – Coordinación de actividades**

Los trabajos que puedan conllevar riesgos importantes y se realicen en las instalaciones de Arteche por personal interno y/o subcontratado en zonas interiores y/o exteriores, como pueden ser: modificación de instalaciones, estructuras, reparaciones, obras civiles, traslados de maquinaria-instalaciones, pruebas con diferentes productos químicos, instalaciones y equipos nuevos y/o similares, etc. que supongan alteración en las condiciones de trabajo de la plantilla; la empresa estará obligada a comunicarlo fehacientemente a los delegados de prevención.

Si el trabajo lo realiza una empresa subcontratada (incluidos distintos niveles de subcontratación) la empresa establecerá los medios de coordinación necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales a todas las personas trabajadoras. La empresa garantizará que la empresa externa contratada cumpla con los requisitos legales en materia de PRL necesarios y proporcionará la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar.

La Empresa comunicará y facilitará al Servicio de PRL y a los delegados de prevención la información y documentación relativa a los trabajos a realizar; condiciones, fechas y personas/secciones afectadas para su estudio, y proporcionará las aclaraciones que se soliciten. No se podrá iniciar ninguna obra sin la información, consulta y participación del SPRL.

El responsable de la ejecución de los trabajos, el técnico de PRL asignado y los delegados de prevención velarán por el cumplimiento de la Ley de PRL y los reglamentos aplicables, así como por la supervisión en todo momento de la correcta ejecución de los trabajos bajo condiciones seguras. Siempre que las características del trabajo a realizar así lo requieran.

Cualquier trabajo que se realice en el interior o exterior de la planta que pueda afectar a las condiciones de trabajo de cualquier persona trabajadora, se realizará en la medida de lo posible en fines de semana, vacaciones o festivos, con el fin de no alterar las condiciones de seguridad y el ritmo de trabajo.

#### **Artículo 32.7. – Emergencias sanitarias y similares**

Ante situaciones de alarma sanitaria la empresa garantizará en todo momento la seguridad de la plantilla adoptando todas las medidas de seguridad y recursos necesarios; además de establecer protocolos de actuación acordes a la legislación vigente, superándola si así lo considera el servicio de prevención. Se consultará a la RLT y/o a las personas delegadas de prevención.

**Artículo 32.8. — Cambios de puesto de personal especialmente sensible y colectivos con riesgos especiales**

De acuerdo con el artículo 25.1 de la Ley 31/1995 de PRL, en ACT tenemos un procedimiento interno para la «gestión de personas trabajadoras especialmente sensibles PA\_CAL 2\_13». La operativa para las reubicaciones sería la siguiente: Una vez que el Servicio Médico haya establecido un criterio de aptitud con limitaciones para determinado puesto de trabajo, la empresa analizará la posibilidad de reubicación, si fuera necesario, a otro puesto compatible en donde no existan riesgos intolerables para la salud de la persona especialmente sensible.

Si hubiese varias personas trabajando en ese momento en dicho puesto, la selección de la persona a desplazar se haría de acuerdo con el artículo 7 del Convenio Colectivo referente a movilidad: voluntariedad, antigüedad en la sección y antigüedad en la empresa. En todo caso se analizará la situación con la RLT y el servicio médico.

La persona trabajadora desplazada de su puesto será reubicada en otro, con características similares.

Como opción se planteará la posibilidad de reubicación en otra Unidad Empresarial de Mungía, aunque siempre contando para ello con la voluntariedad de la persona. Estos cambios deben venir siempre acompañados del visto bueno del Servicio Médico de ACT, el cual analizará que las reubicaciones de las personas a los nuevos puestos no supongan riesgos para su salud.

**Artículo 32.9. — Ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual (EPI)**

A la plantilla afectada por el presente Convenio se le proveerá de dos equipos de ropa al año, uno que será entregado en el mes de enero y otro en el mes de Julio, acompañados de una toalla en cada entrega. Este reparto lo efectuarán los encargados/as de cada sección.

Al personal que realice tareas en empresas proveedoras y exteriores se le proveerá de ropa de abrigo si así lo solicita.

A todo el personal que trabaje en el departamento de resinas y aquellas personas que en su evaluación de riesgos tenga el protocolo de sílice fracción respirable u otro agente cancerígeno, se le proveerá de 4 equipos de ropa al año y estos serán enviados al exterior para su limpieza. La limpieza de las toallas utilizadas por este personal, así mismo, correrá a cargo de la empresa. También se les equipará de dos taquillas.

Los casos especiales que sobrepasen este número, o en los que intervengan condiciones específicas, deberán ser estudiados por el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Por parte de la Empresa será obligatorio facilitar al personal los equipos de seguridad que figuren en la evaluación de riesgos del puesto.

Asimismo, será obligatorio por parte de la persona trabajadora usar dichos equipos de manera adecuada. Su incumplimiento se considerará como indisciplina o desobediencia en el trabajo.

La empresa proporcionará a cada persona empleada que lo necesite una tarjeta gratuita para la extracción de EPI de la máquina de la zona de vending.



## CAPITULO VII

**ORGANOS DE REPRESENTACION****Artículo 33.— Garantías Sindicales**a) *Delegados/as Sindicales*

Sin perjuicio de las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de Empresa, la representación de los Sindicatos o Centrales Sindicales que posean en la Empresa una afiliación superior al 15% de la plantilla total, podrá ser ostentada por un/a Delegado/a Sindical.

El nombramiento de este/a Delegado/a deberá hacerlo el Sindicato correspondiente, de acuerdo con sus estatutos, comunicándolo a la Dirección de la Empresa y acreditando ante la misma, de modo fehaciente, el número de afiliados con que cuenta; deberá recaer en un trabajador/a en activo y preferiblemente del Comité de Empresa.

Los Delegados/as Sindicales con implantación en la Empresa, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que fuera necesario para el ejercicio de sus funciones de representación.

Funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados/as al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
2. Si no fuesen miembros del Comité, podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación a que tiene derecho el Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general, y a los afiliados/as al Sindicato.
5. Serán así mismo, informados y oídos por la Empresa, con carácter previo:
  - I) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, y, en general, sobre cualquier proyecto o acción que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.
  - II) En materia de implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el/a delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso por todos los trabajadores/as. La Sección Sindical se responsabilizará del uso correcto de este medio de comunicación.
8. En materia de reuniones, la Empresa facilitará el local correspondiente y éstas se realizarán fuera de las horas de trabajo.
9. Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

El ejercicio de tales funciones, en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores/as.

b) *Comités de Centro*

Cada uno de los Centros de Trabajo, tiene su propio Comité de Centro legitimado.

c) *Comité Inter-centros*

Se constituirá un Comité Inter-centros, según el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.



Las atribuciones de este Comité serán las otorgadas por los Comités de Centro, dentro de las que señala el Estatuto de los Trabajadores, después de su constitución y quedando reflejadas en un acta firmada por todos los miembros de los Comités de Centro.

d) *Se destinará una sala para el Comité de Empresa.*

#### CAPITULO VIII

#### DISPOSICIONES FINALES

#### **Artículo 34.— Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y Negociación Colectiva (PRECO)**

Ambas partes deciden incluir en el presente Convenio y a todos los efectos contemplados en el mismo, el Acuerdo arriba reseñado, suscrito entre el Gobierno Vasco y los Sindicatos ELA-STV, CCOO y UGT.

#### **Artículo 35.— Ordenanza Laboral**

Las partes aquí firmantes, transitoriamente y durante la vigencia del presente convenio, acuerdan que sigan rigiendo como derecho dispositivo las normas de la Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica de 29 de Julio de 1.970, juntamente con las disposiciones dictadas con posterioridad, modificativas de su texto y de las dictadas para su efectividad y desarrollo, así como las normas complementarias de la citada Ordenanza, en tanto no hubiesen sido sustituidas o se sustituyan por Convenio Colectivo.

#### **Artículo 36.— Contratación laboral**

La Empresa deberá notificar a la representación legal de los trabajadores los distintos tipos de contratos laborales que lleve a efecto, conforme a lo establecido en la Ley 2/1991, del 7 de enero-«BOE» de 8 de enero de 1991.

#### *Contratos de obra o servicio determinado*

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan o por proyectos novedosos y de cierta envergadura, debiéndose especificar suficientemente en los contratos el objeto de la contratación haciendo clara referencia en los mismos a los pedidos, órdenes de fabricación, tareas a realizar o proyectos mencionados.

#### *Contrato de relevo*

- Si en algún caso particular pudiera interesar a la empresa y al trabajador o trabajadora formalizar un contrato de relevo se hará cumpliendo los requisitos legales de cada momento.
- Si se llegara a un acuerdo en este sentido la cuota de fijos incluirá a todos, tanto los que pasen de eventuales a fijos como de relevistas a fijos.

El personal relevista de Taller percibirá el Gr. A el 1er año, el B el 2.º año, el C el 3er año y el Gr. 1 el 4.º. Con la subida al Gr. 1 empieza a contarse para la subida automática.

#### **Artículo 37.— Finiquito**

La Empresa facilitará, a requerimiento del interesado o interesada, una copia de la liquidación por finiquito al objeto de que el trabajador o trabajadora afectado/a pueda establecer las consultas que considere oportunas a las personas u Organismos correspondientes, antes de estampar su firma.

#### **Artículo 38.— Paso a fijo de eventuales**

La empresa se compromete a realizar contratos indefinidos del siguiente modo:

- 15% de la media de eventuales del año anterior considerando que haya habido un eventual adicional cada 1000 horas extras trabajadas.



El número de horas extras a considerar para el cálculo anterior no incluirá las siguientes:

- Tareas de bomberos.
- Mantenimiento.
- SAT.
- Horas extras generadas en desplazamientos a otras plantas del grupo o clientes.

El global de eventuales pasados a fijo de las 3 empresas será siempre superior al 15% de la media global de eventuales, incluyendo los correspondientes a las horas extras realizadas en el año en dichas empresas.

Los fijos que se realicen al aplicar este porcentaje se realizarán de entre los trabajadores/as que sean o hayan sido previamente eventuales de Arteché.

Dichos fijos se repartirán a partes iguales entre taller y oficinas también de manera proporcional a la media durante el año vencido.

El personal eventual que pase a fijo percibirá el Gr. A el 1.º año, el B el 2.º año, el C el 3.º año y el Gr. 1 el año 4.º. Con la subida al Gr. 1 empieza a contarse para la subida automática.

Durante la vigencia del Convenio la incorporación inicial de todo el personal se realizará, como mínimo, en el grado A de tablas.

Se incluirá en el contrato de trabajo del trabajador o trabajadora el nivel salarial (denominado categoría en las tablas salariales) que se le asigne a efectos de la aplicación de las tablas salariales del Convenio, bien el inicial, bien el que resulte en cada momento de la promoción automática o, en su caso, técnica prevista en el presente Convenio.

#### **Artículo 39.— Derechos suplementarios**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Bizkaia para la Industria Siderometalúrgica, el Estatuto de los Trabajadores, o las normas que legalmente procedan.

#### **Artículo 40.— Fomento del euskera**

Se establece el objetivo de incrementar el uso del euskera dentro de los cauces oficiales de la Empresa, (tablero de anuncios, etc.).

#### **Artículo 41.— Igualdad de derechos**

Todo el personal de la empresa tiene derecho a la formación y promoción a través del trabajo, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación alguna por razón de sexo y/o edad, y a igualdad de funciones y condiciones de trabajo corresponderá la misma retribución.

Una vez firmado el Convenio, se pondrá en marcha el cumplimiento de las medidas establecidas en la legalidad vigente en esta materia en cada momento, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 41.1.— Igualdad y conciliación**

Se declara vinculado a este Convenio Colectivo el Plan de Igualdad vigente en la empresa, así como los futuros planes que se aprueben en cumplimiento de las directrices de la legalidad vigente en esta materia en cada momento, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en el empleo y la ocupación. Del mismo modo se declara vinculado a este Convenio Colectivo el «Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo» y sus futuras revisiones.

Tanto desde los órganos de Dirección como desde la Representación Legal de las personas trabajadoras se trabajará para el logro de los objetivos marcados en estos planes.

#### **Medidas para favorecer la Conciliación Familiar**

A los efectos de aplicar estas medidas entendemos como conciliación, únicamente, lo referido a facilitar y favorecer la atención a las personas familiares en primer grado



(cónyuge, hijas/os, padres y madres) que estén en relación de dependencia con el trabajador o trabajadora que las solicite.

Las medidas descritas en este epígrafe, así como otras incluidas en este Convenio Colectivo, se aplicarán a solicitud del trabajador o trabajadora que se encuentre en alguno de los casos descritos anteriormente. Además, estas medidas deben ser estables en el tiempo, no cambiantes continuamente, ni permanentes, sino con el motivo del hecho indicado en el párrafo anterior; así pues, se adoptarán para períodos mínimos de 6 meses y máximos de 1 año, pudiendo ser prorrogados por períodos más largos.

#### 1. *Modificaciones de horarios*

Las personas que se encuentren en las situaciones descritas en el punto anterior y deseen adaptar su horario para facilitar la atención a sus familiares, deberán solicitarlo a su responsable inmediato, con el fin de que valore la factibilidad de dicho horario. A la hora de valorar el cambio horario debe tenerse en cuenta la inter-relación de la trabajadora o trabajador con el resto del personal del departamento y el de otras plantas con horarios diferentes.

Los horarios de referencia serán:

*Horario con flexibilidad ampliada:*

— Horario trabajo jornada partida.

De lunes a jueves:

- Entrada 7:30 horas a 9:30 horas.
- Comida 13:30 horas a 15:30 horas (mínimo 30 minutos).
- Salida 17:00 horas a 18:30 horas.
- Cada trabajador/a invertirá en comer el tiempo que necesite, con un mínimo de 30 minutos a un máximo de 2 horas.

Viernes:

- Entrada 7:30 horas a 9:30 horas.
- Salida 14:20 horas a 15:50 horas.

Fuera de valoración.

El número de horas a trabajar en promedio diario de lunes a jueves no se modifica y será de 7 horas y 30 minutos.

El número de horas a trabajar en promedio diario los viernes no se modifica y será de 6 horas y 20 minutos.

Taller y oficinas.

El número de horas a trabajar en promedio diario de lunes a jueves no se modifica y será de 7 horas y 54 minutos.

El número de horas a trabajar en promedio diario los viernes no se modifica y será de 6 horas y 20 minutos.

*Horario turno de expedición:*

- Entrada 9:00 horas a 9:30 horas.
- Descanso 13:00 horas a 13:15 horas.
- Salida 16:35 horas a 17:05 horas.
- El número de horas a trabajar en promedio diario será de 7 horas y 35 minutos.
- La adscripción a este horario por motivos de conciliación no conlleva el abono del plus turno expedición.

#### 2. *Permiso de 30 días naturales sin retribución*

Con el objetivo de facilitar la posibilidad de atender a los familiares dependientes (cónyuge, hijas, hijos, madres o padres, etc.), las trabajadoras o trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo anual por un período máximo de 30 días naturales, de manera continuada o fraccionada por semanas, dentro de un año natural solicitándose de una vez. Al solicitar esta licencia se aportará un informe de dependencia.



La licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima respecto del inicio de su disfrute de 30 días. La empresa comunicará la resolución de la solicitud con al menos 15 días de antelación a dicha fecha de inicio.

Una vez concedida la licencia, la trabajadora o trabajador no podrá renunciar a la misma, salvo acuerdo con su responsable directo o causa justificada.

Esta licencia tendrá la consideración de servicios prestados, exclusivamente, a los efectos de cómputo de antigüedad. En esta situación, la trabajadora o trabajador, permanecerá en situación de alta sin que reciba retribuciones computables y se mantendrá la obligación de cotizar, aplicando en cada caso lo que determine la legislación de la Seguridad Social en bases de cotización tanto para contingencias comunes como para accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

### 3. *Flexibilidad de espacio*

A esta medida sólo se podrán acoger las personas cuyas funciones se puedan realizar desde su domicilio con el uso de las nuevas tecnologías, con una referencia de hasta un máximo de 5 días al mes o equivalencia, siempre con el visto bueno previo del responsable directo y RRHH.

Las personas que cumplan con dicho requisito y quieran hacer uso de este derecho se lo solicitarán a su responsable directo por escrito, para que autorice y dé el visto bueno. En todo caso se exigirá el adecuado uso y aprovechamiento del mismo, por lo que, si se considerase inadecuado, por parte del responsable directo y/o Dirección RR.HH. se podrá suspender el mismo para sucesivas ocasiones.

### **Artículo 42.— Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En consecuencia, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto cualquiera de las partes del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad, si alguna de las representaciones firmantes así lo requiera expresamente.

### **Artículo 43.— Permisos parcialmente retribuidos**

El objeto es establecer un procedimiento para la concesión de permisos, parcialmente retribuidos, aplicable a la totalidad del personal de la empresa afectado por este convenio.

Características y condiciones del permiso:

- El permiso parcialmente retribuido se enmarca en un periodo de 5 años consecutivos, en los que durante 4 años los beneficiarios prestarán los servicios correspondientes a la jornada completa, y un año para disfrutar del permiso.
- Durante el disfrute del permiso, no podrá ser interrumpido, fraccionado o aplazado.
- Durante los 5 años citados, el trabajador/a percibirá el 80% de las retribuciones que le corresponderían por el desempeño de sus funciones.
- Los trabajadores/as durante el año que disfruten del permiso parcialmente retribuido, permanecerán en situación de servicio activo, conservando el puesto en el mismo lugar de trabajo. Igualmente, dicho periodo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.
- Se puede elegir tanto el 4.º o el 5º año para que sea el sabático, previo acuerdo con la empresa.
- La cotización a la Seguridad Social podrá ser a cargo de la empresa o a cargo del trabajador/a con un convenio especial que la empresa le financiaría. (Según las instrucciones de la SS en cada momento)

Requisitos:

- Ser personal indefinido, en situación de servicio activo. Con al menos 5 años de antigüedad.



- No estar incurso en la tramitación de un expediente de incapacidad.
- No tener cumplidos 60 años o más de edad en el inicio del año sabático.
- Se tendrá que solicitar con no menos de tres meses de antelación.

**Criterios de selección:**

- No haber disfrutado con anterioridad permisos de este tipo
- Antigüedad en la empresa.
- La comisión de selección podrá proponer la desestimación de solicitudes por necesidades del servicio o de la planificación de la empresa.

**Comisión de selección:**

- Dirección de Recursos Humanos, o persona en quien delegue.
- Una persona miembro designado al efecto por el Comité de empresa.

**Revocación o renuncia:**

- El permiso será revocado, de oficio, por el órgano que lo otorgó, cuando al trabajador/a que se le hubiese concedido, se encuentre en el periodo de estos 5 años en algunos de los supuestos:
  - a) Estar incurso en la tramitación de un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable de incapacidad permanente.
  - b) Ser objeto de una sanción disciplinaria muy grave, o condena penal.
- El trabajador/a que tenga concedido el permiso podrá solicitar la renuncia dentro de los años anteriores al permiso de disfrute, en los supuestos que conlleven situaciones de grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional:
  - a) Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en los registros correspondientes, o hijo/a.
  - b) Enfermedad muy grave del interesado/a o de familiar a su cargo.
  - c) Estar incurso en la tramitación de un expediente de incapacidad.
  - d) Divorcio, nulidad o separación del interesado/a.
  - e) Grave quebranto económico producido en la unidad familiar.
  - f) Otras causas de especial gravedad debidamente alegadas por el interesado/a y apreciadas por la empresa.
- La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por el órgano concedente en el plazo de tres meses, entendiéndose aceptada si dentro del plazo señalado no se haya dictado resolución expresa.
- No se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el año de disfrute del mismo.
- La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo y la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales, desde que se inició el periodo de 5 años en el que se enmarca el permiso, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones fiscales por parte del interesado/a.
- Sin perjuicio de lo anterior, en los casos que se produzca la revocación del permiso durante el último año, la regularización se efectuara de manera proporcional al tiempo que restase por disfrutar.



ANEXO A  
**RETRIBUCIÓN BRUTA TALLER**  
ANEXO AL CONVENIO 2021-2024  
**RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL 2021**

**Personal de taller**

Categoría	Años	Retribucion anual bruta (€)	Retribucion mensual bruta (14 pagas) (€)	Plus resinas valor hora (€)	Plus moldeo valor hora (€)	Hora extra (€)
A	1	23.241,65	1.660,12	1,98	1,64	17,93
B	1	26.125,79	1.866,13			20,19
C	1	28.872,56	2.062,33			20,92
1	4	31.446,20	2.246,16			21,82
2	4	32.478,25	2.319,87			22,54
3	4	33.662,89	2.404,49			23,39
4	4	34.836,91	2.488,35			24,23
5	4	36.000,40	2.571,46			25,06
6	4	37.404,91	2.671,78			26,01
7	6	39.047,03	2.789,07			27,21
8	8	40.678,65	2.905,62			28,35
9	8	42.540,64	3.038,62			29,66
10	8	44.569,42	3.183,53			31,10
11	8	46.342,84	3.310,20	32,36		
12	8	48.293,68	3.449,55	33,74		
13	8	50.421,68	3.601,55	35,24		



ANEXO B  
**RETRIBUCIÓN BRUTA OFICINAS**  
ANEXO AL CONVENIO 2021-2024  
**RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL 2021**

**Personal de oficinas**

Categoría	Años	Retribución anual bruta (€)	Retribución mensual bruta (14 pagas) (€)	Valor hora extra (€)
A	1	20.545,88	1.467,56	12,66
B	1	23.429,87	1.673,56	14,50
C	1	26.178,57	1.869,90	16,23
1	4	28.750,44	2.053,60	17,83
2	4	30.799,46	2.199,96	19,16
3	4	33.007,74	2.357,70	20,55
4	4	34.912,91	2.493,78	21,76
5	4	36.806,82	2.629,06	22,96
6	4	38.409,03	2.743,50	23,96
7	6	39.999,84	2.857,13	24,98
8	8	41.859,60	2.989,97	26,16
9	8	43.772,45	3.126,60	27,34
10	8	46.188,91	3.299,21	28,88
11	8	48.586,44	3.470,46	30,39
12	8	50.972,74	3.640,91	31,90
13	8	53.359,03	3.811,36	33,48

**ANEXO C  
RETRIBUCIÓN BRUTA FUERA DE VALORACIÓN**

ANEXO AL CONVENIO 2021-2024

**RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL 2021****Personal fuera de valoración**

Categoría	Años	Retribución anual bruta (€)	Retribución mensual bruta (14 pagas) (€)
A	1	24.532,00	1.752,29
B	1	27.416,13	1.958,30
C	1	30.164,82	2.154,63
1	4	32.738,46	2.338,46
2	4	34.787,48	2.484,82
3	4	36.995,75	2.642,55
4	4	38.900,92	2.778,64
5	4	40.794,84	2.913,92
6	4	42.472,46	3.033,75
7	6	44.219,97	3.158,57
8	8	46.079,47	3.291,39
9	8	47.992,59	3.428,04
10	8	50.409,05	3.600,65
11	8	52.806,58	3.771,90
12	8	55.192,88	3.942,35
13	8	57.579,17	4.112,80



ANEXO D
CALENDARIO LABORAL 2021

Calendar grid for 2021 showing months from January to December with days of the week and specific dates highlighted in blue and red.

Legend table with 3 rows: Blue box for 'JAI OFIZIALAK ETA ZUBIAK / FESTIVOS OFICIALES Y PUENTES', Grey box for 'HERRIKO JAIK / FIESTAS LOCALES', and text for 'BAKOITZAREN LAN EGUNAK / DIAS LABORABLES INDIVIDUALES' (220) and 'EGUN FLEXIBLEAK / DIAS FLEXIBLES' (6).



ANEXO E  
**NORMATIVA FLEXIBLES**

6 flexibles, a elegir libremente a conveniencia de cada trabajador/a, con las condiciones siguientes:

- No se podrán disfrutar en los días de huelga decretados por la Asamblea de Trabajadores, salvo que estén solicitados antes de la legalización de la huelga.
- El deseo de su disfrute deberá ponerse en conocimiento del jefe/a o Gestor/a inmediato al menos con 2 días laborables de antelación cuando se pretendan disfrutar 3 o menos y con 15 días naturales cuando se pretendan disfrutar 4 o más.
- En el caso de ser excesivo el número de personas de una misma sección o departamento que demanden el permiso para una misma fecha, será el jefe/a o Gestor/a el que establezca el criterio que crea más adecuado para que las concesiones, departamento o sección teniendo en cuenta lo recogido en el artículo 10. Este tope se podrá superar con el visto bueno del encargado/a.
- En el caso de que hubiese alguna persona que no disfrute de dichos días, las horas de trabajo correspondientes a los mismos, no se abonarán bajo ningún concepto, salvo mediar causas de fuerza mayor, por lo que se recomienda disfrutarlos con la anticipación debida.
- Los flexibles anuales podrán hacerse extensibles hasta el 7 de enero del año siguiente con acuerdo del trabajador/a y su responsable.



ANEXO F  
**HORARIO FUERA DE VALORACION**

**Horas anuales de trabajo: 1.600**

Jornadas de trabajo individuales: 220

Jornada diaria:  $\frac{1.600 \text{ horas}}{220} = 7,27 \text{ horas}$  7 horas 16'

*Horario de trabajo jornada continua*

Entrada: 7 horas 25'.

Salida: 14 horas 41'.

*Horario de trabajo con flexibilidad*

Entrada: 6 horas 55' a 7 horas 40'.

Salida: 14 horas 11' a 14 horas 56'.

Jornada mínima diaria: 6 horas 31'.

Jornada máxima diaria: 8 horas 01'.

Descanso Diario: 10 horas 00' a 10 horas 15'.

*Horario de trabajo jornada partida*

El personal podrá adscribirse voluntariamente de acuerdo con la Empresa a un horario de jornada partida con la referencia siguiente para el personal de valoración.

*De lunes a jueves:*

Entrada: 7 horas 30' a 9 horas 30'.

Comida: 13 horas 45' a 15 horas 30'.

Salida: 17 horas 00' a 18 horas 30'.

En el horario de la comida existirá flexibilidad, con un mínimo de 30', que vendrá determinada por el ritmo de trabajo, para poder salir con cierta anterioridad o posterioridad a la hora indicada. El número de horas a trabajar en promedio diario de lunes a jueves para el año 2021 será de 7 horas y 30 minutos.

*Viernes:*

Entrada: 7 horas 30' a 9 horas 30'.

Salida: 14 horas 20' a 16 horas 20'.

El promedio de horas para el año 2021 será de 6 horas y 20 minutos.

Cada año se estudiará el calendario laboral para que el número total de horas sea de 1.600.

El horario de jornada continua se aplicará desde el 15 de junio al 15 de septiembre.



ANEXO G  
**HORARIO TALLER Y OFICINAS**

**Horas anuales de trabajo: 1.667**

Jornadas de trabajo individuales: 220.

Jornada diaria:  $\frac{1.667 \text{ horas}}{220} = 7,58 \text{ horas}$  7 horas 35'

*Horario de trabajo en jornada continua*

Entrada: 7 horas 00'.

Salida: 14 horas 35'.

*Horario de trabajo con flexibilidad*

Entrada: 6 horas 30' a 7 horas 15'.

Salida: 14 horas 5' a 14 horas 50'.

Jornada mínima diaria: 6 horas 50'.

Jornada máxima diaria: 8 horas 20'.

Descanso diario: 10 horas 00' a 10 horas 15'.

*Horario en jornada partida*

El personal podrá adscribirse voluntariamente de acuerdo con la Empresa a un horario de jornada partida con la referencia siguiente para el personal de valoración.

*De lunes a jueves:*

Entrada: 7 horas 30' a 9 horas 30'.

Comida: 13 horas 45' a 15 horas 30'.

Salida: 17 horas 00' a 18 horas 30'.

En el horario de la comida existirá flexibilidad, con un mínimo de 30', que vendrá determinada por el ritmo de trabajo, para poder salir con cierta anterioridad o posterioridad a la hora indicada. El número de horas a trabajar en promedio diario de lunes a jueves para el año 2021 será de 7 horas y 54 minutos.

*Viernes:*

Entrada: 7 horas 30' a 9 horas 30'.

Salida: 14 horas 20' a 16 horas 20'.

El promedio de horas para el año 2021 será de 6 horas y 20 minutos.

Cada año se estudiará el calendario laboral para que el número total de horas sea de 1.667.

El horario de jornada continua se aplicará desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

**ANEXO H  
CUADRO DE HORARIOS VIGENTES AL 01/01/2021**

Descripción Horario	Entrada		Descanso	Salida		Horas día	Flex.
Jornada básica	6 horas 30'	7 horas 15'	10 horas a 10 horas 15'	14 horas 05'	14 horas 50'	7 horas 35'	45'
Turno de mañana	5 horas 45'	6 horas 15'	10 horas a 10 horas 15'	13 horas 20'	13 horas 50'	7 horas 35'	30'
Turno de tarde	13 horas 45'	14 horas 15'	18 horas a 18 horas 15'	21 horas 20'	21 horas 50'	7 horas 35'	30'
Turno de noche	21 horas 45'	22 horas 15'	2 horas a 02 horas 15'	5 horas 20'	5 horas 50'	7 horas 35'	30'
Turno tarde solape	13 horas 15'	13 horas 45'	18 horas a 18 horas 15'	20 horas 50'	21 horas 20'	7 horas 35'	30'
Turno tarde kudelan	12 horas 45'	13 horas 15'	18 horas a 18 horas 15'	20 horas 20'	20 horas 50'	7 horas 35'	30'
Turno de noche solape	21 horas 15'	21 horas 45'	2 horas a 02 horas 15'	4 horas 50'	5 horas 20'	7 horas 35'	30'
Turno noche solape lab.	20 horas 45'	21 horas 15'	2 horas a 02 horas 15'	4 horas 20'	4 horas 50'	7 horas 35'	30'
Turno Expedición	9 horas 00'	9 horas 30'	13 horas a 13 horas 15'	16 horas 35'	17 horas 05'	7 horas 35'	30'
Jornada partida (lunes/jueves) oficina	7 horas 30'	9 horas 30'	13 horas 45' a 15 horas 30'	17 horas	18 horas 30'	7 horas 54'	1 horas 30'
Jornada partida (lunes/jueves) cuadros	7 horas 30'	9 horas 30'	13 horas 45' a 15 horas 30'	17 horas	18 horas 30'	7 horas 30'	1 horas 30'
Jornada partida (viernes)	7 horas 30'	9 horas 30'	10 horas a 10 horas 15'	14 horas 20'	16 horas 20'	6 horas 20'	2 horas



## ANEXO I

**RELACIÓN DE SUELDOS BASE ARTECHE****Grupos Profesionales**

Esta relación de Grupos y Sueldos base sólo serán tenidos en cuenta para el abono de la Antigüedad según el Artículo 11 de este convenio.

La nueva definición de estos grupos no será tomada en cuenta de cara a las tareas a realizar, por estar ya definida en cuanto al Artículo 7 de este convenio, ni cara al sueldo empresa de los trabajadores/as.

Valores calculados para la nueva estructura salarial de 14 pagas anuales.

Grupo Profesional 1: 2.352,77 euros:

- Directores/as de área.
- Ingenieros/as.
- Licenciados/as.
- Arquitectos/as.
- Master.

Grupo Profesional 2: 2.165,42 euros:

- Titulado/a superior de reciente incorporación.
- Diplomados/as.
- Ingenieros/as técnicos/as.
- Perito industrial.
- ATS.
- Graduado/a.

Grupo Profesional 3: 1.781,94 euros:

- Maestro/a industrial.
- Maestro/a taller.
- Jefe/a de administración.
- Delineante proyectista.
- Encargado/a.

Grupo Profesional 4: 1.569,29 euros:

- Delineante de 1.<sup>a</sup>.
- Técnico/a de organización de 1.<sup>a</sup>.
- Técnico/a de laboratorio.
- Oficial/a de administración de 1.<sup>a</sup>

Grupo Profesional 5: 1.424,69 euros:

- Oficial/a de 1.<sup>a</sup>.
- Oficial/a de 2.<sup>a</sup>.
- Delineante de 2.<sup>a</sup>.
- Técnico/a de organización de 2.<sup>a</sup>.
- Oficial/a de administración de 2.<sup>a</sup>.



Grupo Profesional 6: 1.285,50 euros:

- Oficial/a de 3.<sup>a</sup>.
- Peón especialista.
- Almacenero/a.
- Auxiliar de administración.
- Auxiliar de organización.
- Auxiliar de laboratorio.
- Reproductor/a de planos.
- Camarero/a.
- Telefonista.

Grupo profesional 7: 1.201,52 euros:

- Peón ordinario.
- Ordenanza.
- Portero/a.



## ANEXO J

**NORMATIVA RELATIVA A VIAJES PARA EL PERSONAL****1. Objeto**

Este documento tiene por objeto establecer los criterios generales para regular los viajes fuera del centro de trabajo del personal afectado por este Convenio, abarcando la preparación, comienzo, desarrollo del trabajo, objeto del viaje, y regreso del mismo, así como ciertas condiciones económicas especiales a esta índole de trabajo.

**2. Ámbito de aplicación**

Las presentes normas serán de aplicación para el personal de la Empresa que, por necesidades del servicio, y por indicación de su jefe/a de departamento, hubiera de desplazarse de la localidad en la que, habitualmente, desarrolla su actividad profesional.

**3. Organización de los viajes**

Los viajes del personal deberán ceñirse a la siguiente normativa:

**3.1. Notificación del viaje**

El viaje será notificado a la mayor brevedad y se facilitará a la persona que corresponda viajar la documentación necesaria referente a la misión que deba realizar. También se le informará sobre las personas que completan el equipo de trabajo y sobre su misión específica en el mismo.

**3.2. Punto de partida y llegada del viaje**

Se considerará siempre como punto de partida y llegada del viaje, la localidad donde esté enclavado el centro de trabajo habitual del empleado/a afectado, aunque el comienzo o fin del viaje tenga lugar en su propio domicilio.

**3.3. Tiempo para preparación del viaje y búsqueda de alojamiento**

El tiempo que sea preciso para la preparación del viaje, bien en el centro de trabajo o bien fuera del mismo, se considerará como tiempo de trabajo. Igualmente, el tiempo que sea necesario para la búsqueda de alojamiento en el punto de destino, en el caso de que no haya podido ser reservado antes de la partida, cosa que debe procurarse siempre.

**3.4. Uso de vehículo propiedad del personal**

Como norma general, el uso de vehículo automóvil quedará reducido a casos excepcionales, siendo de total preferencia el uso de avión, ferrocarril o vehículos públicos (autobús, etc.). En los citados casos excepcionales, y ante la necesidad de uso de vehículo automóvil, se optará, si fuese posible y útil, por el alquiler de vehículo con o sin conductor/a, según las circunstancias, y sólo en el caso de común acuerdo entre la empresa y el/a viajero/a se podrá utilizar el coche propiedad de este/a último/a, en cuyo caso los riesgos inherentes al propio vehículo y mercancía o aparatos transportados, correrán por cuenta de la empresa, que procurará cubrirse de ellos, mediante los seguros correspondientes.

El kilometraje tendrá una tarifa única de 0,3613 euros/Km., para los casos en que el desplazamiento lo haga el/a trabajador/a en vehículo de su propiedad. Esta tarifa se actualizará anualmente en función del incremento del IPC y será de aplicación desde el momento de su publicación oficial.

**4. Aspectos económicos y retributivos de los viajes****4.1. Gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención**

El personal afectado por esta normativa realizará sus salidas a gastos pagados.

Se procurará en todos los casos que las reservas de alojamiento y selección y reserva de los medios de locomoción se realicen antes de la partida, por parte de la Empresa.



#### 4.2. *Anticipos para viajes*

La empresa concederá anticipos al personal para sufragar los gastos de desplazamiento. Al retorno del mismo se hará la liquidación correspondiente.

#### 4.3. *Jornada laboral y horas de trabajo para personal de valoración*

##### 4.3.0. Horas de trabajo

El número de horas de trabajo consideradas normales serán las mismas que las del centro habitual de trabajo, el horario de comida no computa como horas trabajadas. Todas las que exceden de éstas se considerarán extras.

##### 4.3.1. Precio de la hora

La hora de trabajo en el exterior sufrirá un incremento de 4,52 euros/hora. Este incremento horario se revisará anualmente. En el caso de horas no cobradas para ser disfrutadas, se aplicará lo descrito al respecto en el artículo 16. Según se especifica en el apartado 4.3.3 siguiente dichas horas se multiplicarán por el coeficiente 1 a los efectos de calcular las horas disponibles de disfrute.

##### 4.3.2. Jornada semanal

La jornada semanal será de lunes a viernes. Si por necesidades de trabajo fuese necesario prolongar la jornada semanal, las horas que excedan de la misma serán consideradas como extras o como horas libres a utilizar por el/a trabajador/a previa información a su jefe/a de departamento, siendo el/a trabajador/a quien decidirá sobre ambas opciones. Las horas disponibles también podrán ser utilizadas por el/a interesado/a para reducir su jornada normal dentro de la normativa vigente del horario flexible.

Las horas extras que se abonen, en lo referente a este apartado, lo serán como extras con el incremento de 4,52 euros/hora a que se refiere el apartado 4.3.1, y si decidiese disfrutarlas se aplicará lo descrito al respecto en el artículo 16. En caso de tener que permanecer sábados, domingos o festivos fuera, no por causa del trabajo en sí, sino por razones de fuerza mayor, (falta de medio de locomoción, inclemencias del tiempo, etc.) o por tener que volver la semana siguiente al mismo destino y ser muy costoso el viaje, el/a trabajador/a recibirá un plus de 45,06 euros/día abono de ningún concepto de horas normales o extras. Este valor se incrementará anualmente.

##### 4.3.3. Horas de viaje

Las horas empleadas en el viaje, tanto de ida como de vuelta, se considerarán horas a computar dentro de la jornada diaria como horas realmente trabajadas, exceptuando el caso de que el viaje sea nocturno y en coche-cama.

Referente a la fecha de regreso, también se computarán horas de trabajo las que medien entre la terminación real de trabajo y el momento en que se inicie el retorno, si éste se efectúa en el mismo día de finalizar la tarea.

#### 4.4. *Jornada laboral y horas de trabajo para el personal fuera de valoración*

La jornada laboral será la contemplada en el calendario vigente. Si por motivos del viaje hubiera que permanecer sábados, domingos o festivos, fuera del lugar habitual de residencia, dichas jornadas o fracciones se disfrutarán en tiempo equivalente. Este disfrute no podrá realizarse de forma fraccionada.

**5. Seguro de accidentes**

Todo el personal destinado a viajar por necesidad de la empresa disfrutará de un seguro de accidentes a cargo de la empresa.

**6. Enfermedad o accidente laboral**

En caso de enfermedad o accidente laboral del personal desplazado, la Empresa completará la diferencia entre los gastos reales de tipo clínico y lo abonado por la Seguridad Social o cualquier otra compañía aseguradora a cuyos beneficios esté acogida la empresa y el/a trabajador/a.

**7. Enfermedad de parientes próximos**

Por enfermedad grave de parientes próximos, el personal desplazado podrá iniciar su viaje de regreso previa información a su jefe/a inmediato, si ello fuera posible, y al cliente o su representante. El costo de dicho viaje será con cargo a la empresa.



## ANEXO K

**TRABAJO A TURNOS**

- a) Serán los imprescindibles en cada momento en función de la distribución de la carga de fabricación.
- b) Se intentará la voluntariedad para los mismos, tal como se viene haciendo en las secciones que ya funcionan.
- c) Se han establecido, en el presente Convenio, las compensaciones para el personal que trabaje en turno, fuera del horario normal.

La movilidad que suponga sólo cambio de Turno, motivada por falta de personal debido a bajas, flexibles, etc., se avisará con una antelación de 2 días laborables.

Tanto el paso a trabajo a turnos en un puesto como el fin de los mismos pasando a horario normal se avisará siempre por parte del responsable con una antelación de 5 días naturales entre la fecha de comunicación y la de cambio.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas, salvo que el/a trabajador/a esté de acuerdo en ejecutar el cambio sin necesidad de ese período.



ANEXO L  
**HORAS ESTRUCTURALES**

Se entenderán como horas estructurales las realizadas en los siguientes casos:

- Equipo de Intervención Inmediata. Sin límite en intervenciones propias de su misión. En el funcionamiento normal, conforme a su programa.
- Servicio postventa (reparaciones, revisiones exteriores, etc.)
- Fallos en instalaciones.
- Pruebas y ensayos especiales (envejecimiento, temperatura de hornos, etc.)
- Recepciones de clientes.
- Las motivadas por cierres administrativos (nóminas, inventarios, etc.)
- Nuevas instalaciones (se preverán con antelación el número de horas necesarias para su ejecución).
- Implantación y formación en nuevos métodos de trabajo o sistemas organizativos. A definir previamente en cada caso.
- Atención al cliente en las recepciones. Se adecuará el servicio a las exigencias que marquen los clientes.
- Aquéllas que estén motivadas por disfrute de días flexibles o bajas por IT, dentro de una misma sección o departamento.

Además de los arriba señalados pueden existir otros casos, los cuales serán estudiados y resueltos por la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores/as.



ANEXO M  
**FLEXIBILIZACIÓN HORARIA**

Al objeto de solventar altibajos de la carga de trabajo y tratar de evitar con ello regulaciones de jornada, ambas partes acuerdan poder flexibilizar, hasta un máximo de 160 horas individuales, la jornada anual de trabajo pactada en Convenio. Esta flexibilización estará sujeta a los siguientes criterios:

- a) La aplicación de esta medida requerirá la aprobación de la Dirección General y Comité de Empresa, quienes tratarán todos los aspectos que la motiven. Así mismo deberán concretarse los aspectos no regulados en este acuerdo (horario, comida, etc.-)
- b) La flexibilización por jornada será de (+, -) 2 horas 30 minutos sobre el horario base establecido de 7 horas 35 minutos, para el personal de taller y oficinas y de 7 horas 16 minutos, para el personal considerado fuera de valoración. Siempre que se exceda de jornada, se abonará la comida.
- c) Su aplicación será de ámbito colectivo, departamentos, plantas, secciones, células, etc.
- d) Su aplicación no supondrá variación de la duración de la jornada anual pactada en Convenio, ni del calendario laboral establecido.
- e) Se preavisará con el plazo correspondiente a las personas afectadas, por parte de sus respectivos mandos.
- f) El control de los saldos horarios se llevará a efecto a través del reloj marcador y dichos saldos tendrán siempre la consideración de horas ordinarias. Todos los saldos horarios deberán quedar regularizados para el último día laborable del año.
- g) La nómina mensual no se verá alterada por motivo de la puesta en práctica de esta medida.

La Dirección y el Comité de Empresa, podrán revisar los criterios anteriormente señalados si circunstancias especiales o dificultades no previstas en su puesta en práctica, así lo aconsejan a criterio de alguna de las partes.



## ANEXO N

**APLICACIÓN BOLSA DE HORAS**

1. En el momento que se aplique la bolsa de horas quedarán suprimidas las horas extras durante todo el año en todas las Empresas del Grupo Arteché situadas en Mungia, excepto las que sean totalmente excepcionales en mantenimiento, equipo de bomberos y SAT. No se contratará a ningún eventual mientras se esté aplicando la bolsa de horas en disminución, en ninguna de las Empresas del Grupo Arteché situadas en Mungia.

2. La dirección de EASG se compromete a mantener la carga de trabajo para toda la plantilla estable de la empresa y en caso de que la eficiencia caiga a valores inferiores al 55% recuperará el número necesario de puestos de trabajo previamente externalizados de manera que se incremente el nivel de actividad de la planta.

3. Antes de la implantación de la bolsa de horas se reubicarán el mayor número de trabajadores/as en las células, que, por carga de trabajo, puedan absorberlos/as. El trasvase se hará según el artículo 7 —movilidad— del presente convenio.

4. Antes de la implantación de la bolsa de horas se reubicarán el mayor número de trabajadores/as en las otras Empresas del Grupo Arteché situadas en Mungia, que por carga de trabajo puedan absorberlos/as. El trasvase se hará según el artículo 7 —movilidad— de nuestro convenio. Estos traslados estarían sujetos al perfil y duración requeridos por la empresa destino. La planta destino detallará los perfiles de las personas cuando tenga una necesidad concreta.

5. Existe un sistema de aplicación acordado el 29 de enero de 2014 que se puede utilizar como ejemplo.

**ANEXO O****COMISIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

En el plazo de 3 meses desde la firma del Convenio, se organizará una comisión, Dirección-Comité, para analizar el procedimiento de las Evaluaciones del Desempeño antes del fin de 2021. Este acuerdo se incluirá como anexo O en el presente Convenio.



## ANEXO P

**ACLARACIONES SOBRE TERMINOLOGÍA**

A los efectos de este Convenio se utilizará la terminología Personal de Fuera de Valoración para referirse al personal titulado superior encuadrado en los Grupos Profesionales 1 y 2, lo que anteriormente también se denominaban como Cuadros, FV o Titulados. Si en algún documento aparecieran algunas de estas nomenclaturas se entenderán como equivalentes.

Del mismo modo se usará la terminología Personal Fuera de Tablas para designar al Personal Fuera de Valoración cuyo salario está por encima del Grado 13 de las Tablas de Valoración del Personal Fuera de Valoración.

El personal Fuera de Valoración y Fuera de Tablas comparten el mismo horario y la misma jornada laboral anual (1.600 horas).

En cambio, tienen un sistema de promoción automática diferenciado puesto que al Personal Fuera de Valoración le aplican las promociones en la Tabla correspondiente y al Personal Fuera de Tablas le afecta lo indicado en el artículo 18 sobre una promoción del 4% cada 8 años.