



**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 Gases Oxinorte, A.I.E. (código de convenio 48004532011997).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 9 de mayo de 2023 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 y planes de igualdad.

*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 1 de junio de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE GASES OXINORTE, A.I.E.**

## CAPÍTULO I

**ÁMBITOS DE APLICACIÓN****Artículo 1.— Objeto**

El presente Convenio Colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones de trabajo entre la Empresa y sus trabajadores.

**Artículo 2.— Ámbito de aplicación**

1. Territorial: Las condiciones del presente Convenio regirán para el Centro de trabajo de Luchana-Baracaldo.
2. Personal: Todos los trabajadores de la Empresa sujetos a Contrato de trabajo.

**Artículo 3.— Vigencia, duración, prórroga y denuncia**

- a) El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», pero sus efectos se retrotraerán al 1.º de enero de 2023, en todo su contenido.
- b) Su duración será de tres años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2025. Las condiciones económicas para 2023 son las que figuran en los sucesivos artículos y tabla salarial anexa de este Convenio.
- c) Se prorrogará tácitamente de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento. Si se denunciara, se iniciará la negociación que deberá concluir en el plazo máximo de 24 meses, contados a partir de la fecha de denuncia. Transcurrido este período sin haberse alcanzado acuerdo se procederá conforme a lo legalmente establecido. Durante la negociación se tendrán reuniones con periodicidad mensual. Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4.— Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del convenio. Vinculación a la totalidad**

1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada y, en tal supuesto, sólo serán de aplicación por la diferencia que se asignará al concepto retributivo de que se trate.
2. Las mejoras establecidas por disposición legal, que no sean de carácter retributivo, serán aplicadas automáticamente.
3. Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables o absorbibles en su totalidad con las que rigieron anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio sindical, pactos de cualquier clase, contrato individual, o por cualquier otra causa. Por consiguiente, son compensables o absorbibles todas las primas, premios, pluses o cualquier otra retribución económica.
4. Se respetará el total de ingresos líquidos individualmente percibidos con anterioridad a la fecha de aplicación del Convenio, sin que las normas de este plan impliquen merma alguna de los mismos.
5. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.



CAPÍTULO II  
**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 5.— Organización del trabajo**

La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 6.— Modificación de condiciones de trabajo**

En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III  
**POLÍTICAS DE EMPLEO, CLASIFICACIÓN Y MOVILIDAD**

**Artículo 7.— Clasificación del personal**

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o duración determinada conforme a la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 8.— Ingreso y período de prueba**

1. El ingreso de todas las personas trabajadoras contratadas, indefinidas o temporales, será con el siguiente período de prueba:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 2, dos meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

2. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la Empresa. Si el contrato se suspendiera durante el período de prueba por cualquiera de las causas legalmente previstas, como incapacidad temporal, maternidad, paternidad, etc., se interrumpirá el cómputo del mismo, reanudándose a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

3. Durante el período de prueba, la resolución del contrato de trabajo podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

**Artículo 9.— Clasificación profesional**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

**Definición de los grupos profesionales**

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la actividad.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.



*Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional*

I. Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

- a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

- a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.
- b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

- a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.



- b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.  
b) Naturaleza del colectivo.  
c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

*Grupo profesional 1. — Criterios generales*

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

*Grupo profesional 2. — Criterios generales*

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Formación: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

*Grupo profesional 3. — Criterios generales*

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

*Grupo profesional 4. — Criterios generales*

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional.

*Grupo Profesional 5. — Criterios generales*

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

**Grupo profesional 6. – Criterios generales**

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica-completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

**Grupo profesional 7. – Criterios generales**

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior –a nivel de licenciado o ingeniero– completada con una dilatada experiencia profesional.

**Grupo profesional 8. – Criterios generales**

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos –de postgrado o doctorado– o con una dilatada experiencia profesional.

**Artículo 10. – Provisión de vacantes y ascensos**

Las vacantes que se produzcan en la Empresa se cubrirán preferentemente, con personal de la misma, de igual o inferior grupo profesional, siempre y cuando se cumplan con los requisitos necesarios para el puesto, a través del correspondiente proceso de selección llevado a cabo por Recursos Humanos.

**Artículo 11. – Ceses**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6 un mes.
- Grupos profesionales 1,2 y 3 quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

**Artículo 12. – Capacidad disminuida**

El personal con capacidad disminuida tendrá preferencia para ocupar puestos que sean adecuados a sus condiciones siempre que se produzca una vacante y que ésta no sea amortizada por la Empresa.

**Artículo 13. – Igualdad de condiciones**

No se establecerá ninguna discriminación entre el personal sujeto a este Convenio por razones de sexo, estado civil, nacionalidad, raza, religión, afiliación sindical, ideología política, etc.

**Artículo 14.— Trabajos de superior e inferior grupo profesional**

1. El trabajador que realice funciones de grupo superior a las que corresponden al grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe a los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

3. Cuando se designen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlas por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los Representantes legales de los trabajadores.

## CAPÍTULO IV

**ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO****Artículo 15.— Jornada laboral**

1. A partir de la firma del presente convenio, la jornada laboral será para todos los trabajadores de 1.720 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Se respetarán aquellos horarios más beneficiosos que existan. Para el cálculo de la hora extraordinaria el divisor será 1.746 en 2023; 1.743 en 2024 y 1740 en 2025.

2. Las horas semanales serán repartidas de lunes a viernes.

3. Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, se realizarán 35 horas semanales de forma continuada.

4. Podrá establecerse otro reparto para la mejor organización del trabajo, sin que suponga un incremento en el número de horas de trabajo. Para cualquier modificación del horario de trabajo será preciso el previo dictamen del Delegado de Personal.

5. Cualquier hora trabajada fuera de la jornada ordinaria de trabajo podrá cobrarse como hora extra o disfrutarse en tiempo libre, sin recargo adicional. La elección entre una u otra opción será del trabajador, incluido el personal a turnos.

6. El personal de ciclo continuo queda exceptuado de las normas de este artículo y se atenderá al calendario anual de corretornos, con el mismo número de horas anuales que el resto del personal.

**Artículo 16.— Descanso laboral**

Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal ininterrumpido. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir, al menos, 12 horas. Se exceptúa el personal a turnos cuyo descanso se computará en ciclo completo.

**Artículo 17.— Calendario laboral**

Una vez publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia» el calendario de días festivos para el año siguiente, la Dirección de la Empresa confeccionará el calendario laboral para su entrada en vigor el día uno de enero del año correspondiente.

El personal de jornada partida tendrá los viernes jornada continuada.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables. En el caso de que estos días fuesen festivos se trasladarán al primer día anterior que sea laborable.

**Artículo 18.— Vacaciones retribuidas**

El personal disfrutará de 24 días considerados como laborables en el calendario, siendo estos días distribuidos a voluntad del trabajador, siempre que no exista perjuicio



para el servicio. Los trabajadores ingresados o reincorporados a la plantilla después del 1.º de enero del año en que se consideren las vacaciones, disfrutarán el número de días proporcionales al tiempo entre el alta y el 31 de diciembre.

De esta vacación, como mínimo, 15 días laborables habrán de disfrutarse ininterrumpidamente.

El cuadro de vacaciones se hará público una vez conocido el calendario laboral. Una vez publicado el cuadro de vacaciones, cualquier modificación habrá de ser de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa; en caso de no haber acuerdo, se respetará lo establecido en el cuadro de vacaciones.

Las vacaciones del personal de ciclo continuo se organizarán por equipos completos y por turnos de rotación previamente acordados.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico ni acumulable al año siguiente.

El trabajador que cese antes del 31 de diciembre tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente a los meses trabajados, incluido el de su cese. Si hubiera disfrutado en exceso, se le deducirán por su valor en la liquidación y si le faltara por disfrutar, le serán abonados.

#### CAPÍTULO V

#### EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

##### Artículo 19.— *Excedencias*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

2. Todo trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos 1 año, tendrá derecho, previa comunicación con un mes de antelación, a la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Si al solicitar el reingreso no hay vacante en el grupo del trabajador y sí en el inmediato inferior, aquél podrá ocupar la plaza sin perder el salario de su grupo. Cuando la vacante es inferior en más de un grupo a la propia del solicitante, pasará a percibir el salario que corresponda al puesto de trabajo. En ambos casos tendrá prioridad para ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría. También podrá esperar a que se produzca dicha vacante sin reingresar hasta entonces.

4. Para acogerse a esta excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, tres años de servicio activo en la Empresa.

5. El tiempo que dure la excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

6. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa, sin que sea necesario tener una antigüedad mínima cualquiera de las siguientes causas:

6.1. El desempeño de un cargo político o sindical de representación o gobierno local, provincial, regional o estatal, si así lo pidiese el interesado, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción laboral.

6.2. El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador, dentro de los dos meses siguientes al mes en que la circunstancia por la que disfrutase de excedencia forzosa deje de existir; si no lo hiciera, causará baja definitiva en la Empresa.

6.3. El tiempo de excedencia forzosa se computará como activo a todos los efectos.

7. La solicitud de reingreso se comunicará a la Empresa con copia al Delegado de Personal.



**Artículo 20.— Licencias**

El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo y en los casos siguientes:

1. 15 días naturales por matrimonio o pareja legal de hecho.
2. 3 Días naturales por muerte, intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, o nietos así como de los parientes políticos del mismo grado. En el caso de que las personas antes citadas tengan el domicilio en provincia distinta a la del trabajador, se concederán 2 días más de licencia.
3. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, hermanos o hijos, si las horas de visita coinciden con las de trabajo, dispondrá el trabajador del tiempo necesario para efectuar la visita.
4. Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, así como los parientes políticos del mismo grado, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
6. Los días necesarios, sin sobrepasar 10 días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación.
7. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de 16 semanas, de acuerdo con la Legislación vigente, a disfrutar antes y después del parto. El período postnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.
8. Todo trabajador, durante los nueve meses siguientes al nacimiento de un hijo, tendrá derecho a una reducción de jornada diaria de, al menos, dos períodos de media hora, acumulables en uno solo de una hora o en jornadas completas si así lo desea la interesada.
9. Todo trabajador podrá disfrutar, si así lo desea, de licencias no retribuidas, hasta un máximo acumulado de 15 días laborables al año.
10. Para visita médica, se tendrá derecho al permiso retribuido que sea estrictamente necesario, siempre que la hora de visita sea dentro de la jornada de trabajo. Se procurará que las visitas médicas sean, preferentemente, fuera de la jornada de trabajo.

**CAPÍTULO VI****RÉGIMEN RETRIBUTIVO****Artículo 21.— Incrementos**

Los incrementos de la tabla salarial pactados son:

- Año 2023: 5%.
- Año 2024: Pendiente de negociación.
- Año 2025: Pendiente de negociación.

**Artículo 22.— Gratificación firma de convenio**

Con motivo de la firma del presente Convenio Colectivo se establece una gratificación que en el año 2023 será de 2.994,52 euros. En el año 2024 y 2025 la cuantía será la del año anterior incrementada en el mismo porcentaje que los salarios.

Esta gratificación se abonará de forma inmediata a la firma del Convenio.

Todo trabajador en activo en la Empresa, cobrará la parte proporcional de la Firma del Convenio, cuando por cualquier circunstancia deje de prestar sus servicios en la misma.



**Artículo 23.— Antigüedad**

1. Los trabajadores fijos devengarán, en concepto de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a Gases Oxinorte, A.I.E., con un máximo de 2 trienios y 5 quinquenios.

2. El importe de esta antigüedad para el año 2023 se hará de acuerdo con el detalle siguiente:

Trienio (€)	Quinquenio (€)
46,24	92,47

Sirviendo dicha tabla no sólo para el cálculo de los trienios y quinquenios de nuevo vencimiento sino también para los ya cumplidos. En el año 2024 y 2025 la cuantía será la del año anterior incrementada en el mismo porcentaje que los salarios.

3. La fecha inicial del cómputo será la del ingreso.

4. Los trienios y quinquenios empezarán a devengarse desde el mes en que se cumplen y se abonarán desde el mes siguiente en que se cumplan.

**Artículo 24.— Complemento individual**

1. Las cantidades que la Empresa libremente conceda o pacte por encima de los salarios establecidos en Convenio Colectivo en atención a las características personales de los trabajadores (competitividad, equidad, desempeño, etc.) o a la responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, podrán ser absorbidas en cualquier modificación del Convenio Colectivo.

2. En los cambios de grupo profesional la absorción no podrá afectar al total de la diferencia de grupo. El trabajador ascendido verá incrementados sus ingresos, al menos, en un 25% de la citada diferencia.

3. El incremento de este complemento individual será, en 2023, 2024 y 2025, el mismo que el de la tabla salarial.

**Artículo 25.— Pluses**

1. Los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos o peligrosos clasificados como tales, percibirán en concepto de plus por el puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 10% del salario de Convenio más complemento individual de convenio diario de su grupo por cada jornada laboral en la que concurren las circunstancias requeridas para su devengo.

2. Por cada noche trabajada percibirá el productor un 35% sobre su salario de Convenio más complemento individual de convenio.

3. En la fabricación a turno ininterrumpido en Centrales de Líquido, el personal que tenga establecidos corretornos con los descansos compensatorios por los sábados, domingos o festivos que deba trabajar, en el año 2023 percibirá 39,86 euros por cada domingo, 27,63 euros por cada festivo y 15,68 euros por cada sábado trabajado. En el año 2024 y 2025 los citados importes se incrementarán en el mismo porcentaje que los salarios.

4. Los trabajadores que por necesidades de la Empresa se vean obligados a trabajar las noches del 24 y/o 31 de diciembre, percibirán, en 2023, como compensación la cantidad de 128,18 euros. por cada uno de estos días. En el año 2024 y 2025 el citado importe se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

5. Se establece un plus de turnicidad de 10,75 euros por día efectivamente trabajado, para todo el personal a 3 turnos rotativos y en régimen de ciclo continuo, incluido el corretornos fijo. En el año 2024 y 2025 el citado importe se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

**Artículo 26.— Servicio de guardia**

Al objeto de garantizar el buen funcionamiento de las instalaciones de la planta se podrán fijar los servicios que sean necesarios para dicha finalidad. La prestación de cada servicio será de acuerdo con el tipo de servicio y necesidades del mismo y se realizará por las personas trabajadoras directa o indirectamente relacionadas con el mismo.

El ámbito temporal de la prestación del servicio será desde la finalización de una jornada hasta el inicio de la siguiente, de modo que haya cobertura permanente para atender cualquier incidencia que pueda producirse.

Las incidencias se resolverán bien de modo telefónico, telemático o con desplazamiento a planta.

Las llamadas de activación de corretornos se abonarán en la misma cuantía que las de guardia.

La contraprestación económica por mes de retén será de 1.043,83 euros. Si el servicio se prestara por varios empleados, la anterior cuantía se distribuirá entre los mismos de modo proporcional al tiempo prestado por cada uno de ellos. Adicionalmente, en la solución de incidencias el importe a percibir será:

- 1) Si la incidencia se resuelve telefónicamente, sin necesidad de efectuar desplazamiento, se percibirá 6,62 euros por llamada diurna en día laborable y 18,54 euros por llamada nocturna o en festivo.
- 2) Si fuese necesario realizar desplazamiento se percibirán las horas extra realizadas para la resolución de la incidencia y que excedan de 7 horas al mes en el 2023, 6 horas al mes en el 2024 y 5 horas en 2025. Las 7/6/5 horas antes citadas son las realizadas por todos los trabajadores que presten el servicio de guardia, percibiéndose el exceso de 7/6/5 horas por el trabajador o trabajadores que las realicen.

En el año 2023, 2024 y 2025 el servicio de guardia se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

**Artículo 27.— Prima de vacaciones**

El personal que esté a turnos percibirá por cada día de vacaciones, en concepto de prima de vacaciones, el promedio día de lo percibido en los tres meses anteriores al mes de disfrute vacacional por los siguientes pluses: turnos, sábados, domingos, festivos, nocturnidad y llamadas del servicio de guardia. El promedio día se calculará dividiendo el importe total acumulado de dichos conceptos entre 92.

**Artículo 28.— Horas extraordinarias**

1. Todos los trabajadores, cualquiera que sea su grupo profesional, tienen derecho a percibir las horas extraordinarias que realicen.

2. Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de acuerdo con la legislación vigente y por indicación de un superior expresamente autorizado por la Dirección para tomar la decisión.

3. El importe de la hora extraordinaria de cada trabajador se ajustará a la fórmula siguiente:

$$\text{Hora tipo} = \text{S.C.} + \text{Complemento individual de convenio} + \text{P.P.} + \text{Antigüedad} + \text{Pagas Extras} + \text{Nocturnidad} + \text{Turnicidad} \text{ dividido entre } 1.746 \text{ en } 2023, 1.743 \text{ en } 2024 \text{ y } 1.740 \text{ en } 2025.$$

$$\text{Salario hora tipo} \times 1,75 = \text{Valor hora extraordinaria}$$

4. La Dirección junto con el Delegado del Personal estudiará las medidas a aplicar para reducir las horas extraordinarias.

**Artículo 29.— Pagas extraordinarias**

En los meses de abril, julio y diciembre se abonarán 30 días de salario convenio, complemento de convenio, complemento individual de convenio, antigüedad y plus personal. El período de devengo de las pagas extraordinarias es: La paga Extra de abril entre el 1 de mayo de un año y el 30 de abril del siguiente; la Extra de julio, en el período comprendido entre el de 1 de julio de un año y el 30 de junio del siguiente; la Extra de diciembre, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre

**Artículo 30.— Complemento de enfermedad o accidente**

La Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes hasta el 100% del salario real fijo del trabajador. El control de esta prestación corresponde a la Empresa de tal forma que si ésta considera que no existe motivo suficiente para la falta de asistencia al trabajo, retirará el complemento, percibiendo el trabajador únicamente la prestación de la Seguridad Social o Mutua a que tenga derecho.

**Artículo 31.— Premio de vinculación**

A los 20 años de servicio el trabajador recibirá una paga extraordinaria y a los 35 años dos pagas y media, calculadas sobre salario real fijo. En caso de jubilación o invalidez anterior a los 35 años de servicio, el personal que haya rebasado los 20 años, percibirá la parte proporcional que le corresponda de 2,5 pagas, en relación con los años de servicio a partir de los 20 años. Este mismo derecho corresponderá al cónyuge o hijos y padres a su cargo, en caso de fallecimiento del trabajador. Perderá el derecho el personal que no acepte la jubilación al cumplir la edad ordinaria de jubilación legalmente vigente en cada momento.

**Artículo 32.— Anticipos**

El trabajador tendrá derecho a la percepción de anticipos en los términos legalmente previstos.

## CAPÍTULO VII

## CONCEPTOS SOCIALES Y PREVISIÓN SOCIAL

**Artículo 33.— Ayuda de comida**

En 2021, la empresa abonará en concepto de subvención comida, únicamente por día efectivamente trabajado, la cantidad de 13,64 euros, bruto, mediante ticket de comida o documentos similares; también se podrá percibir en nómina, previa deducción del % IRPF correspondiente. En 2024 y 2025 se incrementará en el mismo porcentaje que los salarios.

**Artículo 34.— Préstamos sociales**

Se crea una bolsa de préstamos, para adquisición o reforma de la vivienda, a favor de las personas trabajadoras que pudieran necesitarlos, siendo la aportación de la empresa 12.000 euros. Los préstamos devengarán el interés legal del dinero vigente en cada momento. La cuantía máxima del préstamo por peticionario será de 3.000 euros y el plazo de amortización, hasta 4 años. Los intereses de los distintos préstamos concedidos incrementarán la bolsa de préstamos.

**Artículo 35.— Ayuda de material escolar**

Se reconoce una ayuda de escolarización para hijos de los trabajadores, que lo soliciten y que estén a su cargo o dependencia, de 235,16 euros anuales. Este importe se incrementará cada año en el mismo porcentaje que la tabla salarial de convenio.

Dicha ayuda se concederá por cada uno de los hijos que estén cursando estudios oficiales recogidos en la Ley de Educación vigente en cada momento.

Si con posterioridad, el Convenio General de la Industria Química incluyese un concepto similar en su redactado, el presente apartado quedaría sin efecto.



Para la concesión de estas ayudas deberán presentarse las solicitudes juntamente con la matrícula o documento justificativo correspondiente, antes del 30 de noviembre. El pago será en la nómina del mes de enero.

**Artículo 36.— Subsidios de nupcialidad y natalidad**

En caso de nupcialidad se percibirá por una sola vez la cantidad de 276,83 euros en el caso de hallarse en activo y tener la antigüedad de dos años. De no alcanzar dicha antigüedad, el premio quedará reducido a 138,40 euros.

Por el nacimiento de cada hijo se percibirá, como cantidad a tanto alzado, 165,62 euros. Este subsidio se podrá percibir por ambos cónyuges en el supuesto de pertenecer a diferentes empresas.

Estos importes se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que la tabla salarial de convenio.

**Artículo 37.— Pensión de jubilación**

Es la pensión que recibe un participante al jubilarse a la edad ordinaria de jubilación legalmente vigente en cada momento y cuyo importe es el producto de aplicar la siguiente fórmula:

«1,5 x 100 del sueldo regulador, multiplicado por los años de servicio acreditados como participante del Plan.»

«Sueldo regulador» es el promedio de los ingresos brutos anuales de los 3 años anteriores a la fecha de jubilación, menos el promedio de la base de cotización a la Seguridad Social en los 2 últimos años, anteriores a la fecha de jubilación.

«Servicio acreditado» es el número de años y meses de servicio prestados ininterrumpidamente en la Empresa desde la fecha de ingreso hasta la fecha de jubilación, con un máximo de 40 años.

Dicha pensión será complementaria de la que conceda la Seguridad Social y se perderá al no jubilarse a la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. Es requisito para la participación en la pensión de jubilación haber ingresado en la Sociedad antes de 1.º de octubre de 1988, fecha de modificaciones substanciales de condiciones de trabajo.

Todos los trabajadores fijos a 1 de enero de 2006 tendrán un plan de aportación definida, sin imputar, al que la Empresa aportará el 3,5% en 2021 y en 2022 sobre el salario bruto anual fijo (sin gratificación de firma de convenio). Este derecho se mantendrá ya sea jubilación ordinaria o anticipada.

**Artículo 38.— Pensión de viudedad por muerte del jubilado**

Corresponde a la viuda/o percibir una pensión del 60% de la pensión de jubilación que el participante jubilado estuviera recibiendo por este plan.

Es necesario para ello que el matrimonio no estuviera legalmente separado en el momento del fallecimiento y que, además, se hubiera celebrado, por lo menos, 3 años antes de la fecha de jubilación del participante.

Una vez empezada a devengarse la pensión cesará la misma en el caso de que la viuda/o vuelva a casarse o muera.

**Artículo 39.— Pensión de viudedad por muerte del trabajador**

Corresponde en este caso a la viuda/o percibir una pensión del 60% de la pensión de jubilación que el participante hubiera acumulado, según los años de servicio acreditados hasta la fecha del fallecimiento del participante.

Son aplicables los mismos requisitos que para el caso de fallecimiento tras la jubilación en lo referente a las condiciones exigidas para tener derecho a esta pensión, así como las causas de cese en el pago de las mismas.

**Artículo 40.— Pensión de orfandad**

1. Fallecimiento de un participante jubilado: Se pagará a cada uno de los hijos solteros menores de 21 años, una cantidad igual al 5% de la pensión de jubilación que viniera percibiendo el participante por este plan.

2. Fallecimiento en servicio activo: La pensión será en este caso también del 5%, pero calculada sobre la pensión de jubilación acumulada según los años de servicio acreditado hasta la fecha del fallecimiento del participante al servicio activo.

**Artículo 41.— Pensión de invalidez**

El participante que estando en servicio activo se le reconozca prestación de invalidez permanente absoluta, podrá recibir una pensión cuya cuantía será igual a la pensión de jubilación acumulada, según los años de servicio acreditado, hasta el momento de conocerse tal invalidez.

El término invalidez absoluta y permanente, a los efectos de este Plan, significa la situación física irreversible, provocada por accidente o enfermedad originada independientemente de la voluntad del empleado, determinante de la total incapacidad de éste para desempeñar de forma permanente cualquier relación laboral o actividad profesional.

**Artículo 42.— Seguro colectivo de vida**

En caso de muerte del trabajador, la persona o personas que éste designe recibirán los porcentajes de un salario anual (Sueldo Convenio + Antigüedad + Complemento Convenio + Complemento Individual de Convenio + Plus Personal + Gratificación Firma de Convenio) siguiente: soltero = 75% - Casado = 150%. Por cada hijo a su cargo un 25% más, con un máximo computable de cuatro hijos. El porcentaje de salario anual para el trabajador soltero con padres o hermanos menores o imposibilitados a su cargo, será de 150% siempre que figure en la póliza individual la circunstancia indicada probada por el trabajador.

Los capitales garantizados en el párrafo anterior de este artículo se percibirán de la siguiente forma: Un capital en los casos de incapacidad permanente absoluta y fallecimiento, multiplicando por 2 si el fallecimiento se produce por accidente y por 3 en caso de muerte por accidente de circulación. Estas circunstancias vienen especificadas en la copia de la Póliza de Seguro que la Empresa facilitará a cada uno de sus trabajadores.

**Artículo 43- Seguro médico**

Quienes estén interesados podrán optar por el seguro médico como retribución flexible. En este sentido, la empresa suscribirá póliza de seguro médico y descontará del salario de cada trabajador interesado las primas de la cita póliza, de modo que entre la retribución económica y el seguro médico sea el 100% del salario bruto anual fijo.

## CAPÍTULO VIII

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 44.— Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, siendo preceptivo el informe del Delegado de Personal en la tipificación de las faltas graves y muy graves.

Las sanciones se comunicarán por escrito al interesado con copia al Delegado de Personal.

**Artículo 45.— Faltas leves**

1. La falta de puntualidad, hasta 3 en un mes, en la asistencia al trabajo sin motivo justificado, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada.



2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalos notorios podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

#### **Artículo 46.— Faltas graves**

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.

2. Ausencia de 1 día sin causa justificada durante un período de 30 días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implican quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### **Artículo 47.— Faltas muy graves**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses ó 20 durante el año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en las primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a 6 meses dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.



6. La embriaguez cuando repercute negativamente en el trabajo o perjudique la imagen externa de la Empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares así como a los compañeros y subordinados.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
13. El originar frecuentes riñas y peticiones con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.

**Artículo 48.— Régimen de sanciones**

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Delegado de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

**Artículo 49.— Sanciones máximas**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por falta leve: Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días, inhabilitación, por un período no superior a dos años, para el ascenso y despido.

**Artículo 50.— Prescripción**

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los 3 días; para las faltas graves a los 15 días y para las faltas muy graves a los 30 días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

**CAPÍTULO IX****DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL****Artículo 51.— Delegado de personal**

1. El delegado de personal tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al delegado de personal, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el delegado de personal sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.





En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el delegado de personal actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El delegado de personal tendrá derecho a ser informado trimestralmente:
  - a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
  - b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
  - c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
  - d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
4. El delegado de personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:
  - a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
  - b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
  - c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Asimismo, el delegado de personal tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.
  - d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
5. El delegado de personal tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El delegado de personal tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:



- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al delegado de personal, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el delegado de personal deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El delegado de personal tendrá también las siguientes competencias:
- a) Ejercer una labor:
    - 1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
    - 2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.
    - 3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
  - c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.
  - d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
  - e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.



8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

#### **Artículo 52.— Vida sindical**

Para garantizar el libre ejercicio de sus funciones, el Delegado de Personal dispondrá:

- a) Local adecuado, aunque no sea de uso exclusivo para que pueda reunirse y comunicarse con los trabajadores en el propio Centro de Trabajo.
- b) Hasta 40 horas mensuales, remuneradas, para emplearlas dentro o fuera de la Empresa, en el desempeño de sus funciones sindicales.
- c) 15 días laborables al año de permiso, sin sueldo, para el ejercicio de sus funciones sindicales, fuera de la Empresa, previa comunicación de los interesados, con antelación mínima de 2 días y siempre que no exista perjuicio grave para el servicio.
- d) En general, la vida sindical se realizará de acuerdo con las normas legales vigentes en la materia.

### CAPÍTULO X

#### COMISIÓN PARITARIA

#### **Artículo 53.— Comisión de vigilancia e interpretación del convenio**

1. Tendrá como función la mediación en los conflictos que se deriven de la aplicación o interpretación del Convenio, incluidos los de concurrencia con otros pactos o acuerdos colectivos, que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas, en los ámbitos de aplicación del presente Convenio.

Asimismo, tendrá la función de vigilancia del cumplimiento tanto del convenio como de los pactos extra estatutarios.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes de acudir a la vía administrativa o judicial, según proceda.

2. Estará formada por representantes de los trabajadores y de la Dirección, eligiendo un secretario cada parte.

3. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán libremente designados por cada una de las partes.

4. Podrá convocar las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación cualquiera de las partes que la integran, a través de sus secretarios.

5. Los desplazamientos de los representantes de los trabajadores, si los hubiere, para acudir a las reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación, tendrán el carácter de necesidad laboral.

7. La empresa comunicará al secretario de la parte social de la CVIC las contrataciones que se formalicen.

8. La CVIC se reunirá obligatoriamente, como mínimo, una vez cada tres meses.

#### **Artículo 54.— Procedimiento de solución de conflictos**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II («BOPV» del 4 de abril del 2000).



En los casos en los que la empresa haga uso de la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, se someterá el desacuerdo sobre la inaplicación ante el ORPRICCE o, en su caso, ante la CCNCC.

#### CAPÍTULO XI

#### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

##### **Artículo 55.— Seguridad y salud laboral**

La prevención de la seguridad y salud de los trabajadores se hará de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, disposiciones concordantes y principios generales de seguridad y salud establecidos por la empresa en cada momento.

La Dirección de la Empresa llevará a cabo la actuación preventiva de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997, llevando a cabo, entre otras, las siguientes prácticas:

- Evaluación de Riesgos.
- Planificación de la acción preventiva.
- Vigilancia de la salud, inicial y periódica, en función de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 y concordantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La información dimanante de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

Los trabajadores participarán en los términos legalmente previstos.

##### **Artículo 56.— Ropa de trabajo y equipos de protección individual**

La Empresa proveerá al personal, cuyo trabajo así lo requiera, de dos conjuntos completos por año, uno para invierno y otro para verano, así como equipos de protección individual. Los conjuntos completos serán pantalón, camisa y chaqueta. La ropa de agua se entregará cada dos años. Asimismo, dotará al personal del material necesario para su higiene en el trabajo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

##### **Disposición Adicional Primera.— Revisión de grupos profesionales**

Tras la revisión del contenido, responsabilidad, autonomía y nivel de conocimientos de la posición de instrumentista, ambas representaciones acuerdan:

- Las personas trabajadoras que desarrollen las funciones de instrumentista serán encuadradas a partir de la entrada en vigor del presente Convenio dentro del Grupo 5, según el sistema de clasificación profesional establecido en el artículo 9.

El personal cuyas labores principales sean las de instrumentista, seguirá manteniendo tal y como se viene realizando en la actualidad, su doble función como operadores/as de planta para la cobertura de los turnos de operación y control, cuando las necesidades productivas u organizativas lo requieran.

Al tratarse de una reclasificación profesional y no de una promoción, y como excepción a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio, la diferencia salarial entre el salario establecido en el grupo actual (grupo 4) y el establecido para el grupo 5, será absorbida por el complemento o plus personal del que pudiera disponer el personal instrumentista afectado por la presente actualización.

**ANEXO  
TABLA SALARIAL**

Grupo	Tabla salarial 2023		
	Salario convenio	Complemento convenio	Total
1	1.121,76	186,41	19.622,65
2	1.231,72	186,41	21.272,00
3	1.305,97	186,41	22.385,73
4	1.488,99	186,41	25.131,10
5	1.731,06	186,41	28.762,07
6	2.032,16	186,41	33.278,64
7	2.480,87	186,41	40.009,22
8	2.646,18	186,41	42.488,91

En las nuevas contrataciones, el complemento de convenio no se consolidará hasta 18 primeros meses de contratación.

**Grupo profesional**

Los puestos de trabajo existentes a la fecha de la firma del presente convenio, tendrán el siguiente grupo profesional:

- Operador de planta: 4.
- Instrumentista: 5.
- Administración: 4.
- Jefe de Administración: 6.
- Adjunto jefe fábrica: 6.
- Jefe de fábrica: 7.
- Directora técnica suplente: 6.