



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 AKT Plásticos, S.L. (código de convenio 48100372012012).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito el 23 de marzo de 2022 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 16 de mayo de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE AKT PLASTICOS, S.L. (2021-2022)****Artículo 1.—Ámbito territorial y funcional**

El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa AKT Plásticos S.L. posee en Amorebieta, sito en el Polígono industrial Zubieta s/n.

Artículo 2.—Ámbito personal

El Convenio afecta a todo el personal que está incluido en la plantilla de AKT Plásticos, S.L. y que trabaja en el centro indicado en el apartado anterior, bien sea con un contrato de carácter fijo o temporal, excluyendo al personal de alta dirección.

Artículo 3.—Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero del 2021 al 31 de diciembre del 2022.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por alguna de las partes, el Convenio se prorrogará anualmente.

El presente Convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

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

Artículo 4.—Garantía personal

Se respetarán en su integridad todas las condiciones más beneficiosas que tuviera adquiridas el personal al momento de la firma del presente Convenio.

Dichas condiciones en ningún caso tendrán el carácter de absorbibles ni compensables.

Respecto a las condiciones salariales y distribución de conceptos en nómina, serán los que se establecen en el artículo 8 del presente acuerdo.

Artículo 5.—Inaplicación del Convenio y modificación de condiciones de trabajo

La empresa no se acogerá a la inaplicación del presente Convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa, o bien, intentará la renegociación del convenio vigente (antes de su vencimiento) con la finalidad de negociar uno nuevo, o bien, intentará su revisión con arreglo a lo previsto en el artículo 86.1 ET.

Cuando la empresa pretenda la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) pero no se llegue a un acuerdo con la representación de los trabajadores, si, en este caso, los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

En este caso, el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente cuando exista acuerdo sobre el sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 6.—Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.



B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de la interpretación.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de dos asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulada en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos

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

Artículo 7.— Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio de Empresa se estará a lo dispuesto en el vigente Convenio Estatal para la Industria Química y la legislación vigente.

Artículo 8.— Incremento salarial

El incremento salarial del ejercicio será el siguiente para cada uno de los años recogidos en el presente Convenio:

- El incremento salarial del ejercicio 2021 congelado.
- El incremento salarial del ejercicio 2022 será del 5% en todos los conceptos salariales.
- El incremento salarial del ejercicio 2023 será del 1,5% en todos los conceptos salariales pero el incremento salarial del 2023 está por negociar en dicho año.

Artículo 9.— Jornada de trabajo

La jornada anual será de 1.712 horas el 2021 y de 1696 horas para el 2022.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 40 horas cada año de vigencia del Convenio por trabajador que, consideradas de naturaleza ordinaria, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Dichas horas serán aplicables para responder a las necesidades del Grupo Volkswagen, y deberán comunicarse al Comité de Empresa con la documentación que justifique la medida.

Las horas de Flexibilidad, no podrán convivir con la realización de horas extraordinarias.

En su vertiente positiva u obligación de trabajar en momentos no previstos, solamente se aplicarán dichas horas en los períodos de parada de las instalaciones o en situaciones de igual naturaleza.

Su compensación se efectuará a base de 1 hora de descanso por cada hora aplicada, que se disfrutará dentro del año natural siguiente.

La aplicación de las horas de flexibilidad positiva deberá ser preavisada tanto al comité de empresa como a cada persona afectada con 30 días naturales de antelación.

La flexibilidad negativa (u horas en las que no se trabaja) en jornadas previstas en el calendario, se aplicará de la misma manera, respecto de cualquiera de las jornadas previstas en el calendario. Su recuperación se efectuará fuera de las vacaciones de la persona afectada, y deberá mediar el preaviso antes establecido.



Será posible que las horas de la flexibilidad negativa se recuperen en sábados, domingos o festivos, siendo la compensación en ese caso la de 2 horas por cada hora empleada.

Artículo 10.— Horas extras

Tendrán consideración de horas extras las trabajadas fuera del calendario laboral marcado en la empresa para cada trabajador y trabajadora. Las horas extras tendrán carácter voluntario y se compensarán por descanso o retribución a elección del trabajador o trabajadora.

La empresa intentará promover un reparto equitativo de las horas extras entre toda la plantilla. Si el volumen de Horas Extras diera para crear nuevos puestos de trabajo se valorará la contratación de nuevo personal.

Las horas extras trabajadas se compensarán a razón de 2 horas por cada hora extra trabajada de la siguiente manera:

- Opción A: 2 horas de pago.
- Opción B: 1 hora de pago + 1 hora de disfrute.
- Opción C: 2 horas de disfrute.

Artículo 11.— Descanso

El descanso de 20 minutos para trabajadores con jornadas ordinarias se computará como tiempo efectivo de trabajo. Siendo por parte de la empresa la responsabilidad de organizarlo.

Artículo 12.— Vacaciones

En el supuesto de una contingencia común, las vacaciones se disfrutarán completas en el momento del alta.

La nómina de las vacaciones será la media de los tres meses anteriores.

Artículo 13.— Licencias Retribuidas

Además de las licencias recogidas en el Convenio estatal para la Industria Química, el personal afectado por este Convenio. Previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes:

1. Caso de fallecimiento de padre/madre, hijos/as, hermanos/as consanguíneos o cónyuge: 4 días naturales.
2. Caso de hospitalización de cónyuge e hijos/as: 3 días.

Artículo 14.— Absentismo

El comité de Empresa se compromete a colaborar activamente en la mejora del absentismo.

Se propone la creación de una comisión, en el seno del Convenio, integrada por el comité de Empresa y la dirección de la misma, con el fin de analizar y resolver los problemas de absentismo, calidad y productividad.

El reposo domiciliario no será retribuido por la empresa pero sí justificará la ausencia del trabajador.

Artículo 15.— Movilidad funcional

Los trabajadores que sustituyan temporalmente otro puesto cobrarán de acuerdo al puesto cubierto.

La fórmula resultante será: $\text{Coste} = (\text{Salario Bruto Anual Categ. Sup.} - \text{Salario Bruto Anual Categ. Inf.}) / \text{Jornada de Trabajo Anual} * \text{Horas de sustitución}$

Periodo Formativo; El personal que esté en formación durante los primeros 15 días cobrará según la categoría que ostente en ese momento sin experimentar cambio algu-



no, pero a partir del día 16 su remuneración será la correspondiente a la categoría que efectivamente esté realizando.

El artículo 26 del Convenio Industria Química establece que cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año, diez meses durante dos años o catorce meses durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 16.— Formación

La formación fuera de la jornada deberá evitarse. En los supuestos de que esto no sea posible, se deberá tener en cuenta lo siguiente: Formación: 100% (unidades de tiempo acumulables).

Artículo 17.— Contratación

A partir de la firma de este pacto los nuevos trabajadores y trabajadoras que vengan a trabajar a la empresa serán contratados/as con contrato de empresa.

La empresa no contratará a través de empresas de trabajo temporal, excepto en bajas de corta duración (considerando corta duración 7 días), vacaciones, arranque de nuevos proyectos, revisiones exigidas por nuestros clientes.

Para la contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras se creará una bolsa de trabajo con el personal que ha estado dado de alta en la planta de AKT Amorebieta.

El orden de ingreso de las nuevas contrataciones se realizará en orden riguroso de antigüedad de las personas que engloban la mencionada bolsa y en el caso de que esta persona no esté disponible para trabajar en ese momento se pasará al siguiente manteniendo el orden establecido.

A la firma del presente convenio la empresa realizara contratación indefinida en los siguientes términos:

Se realizarán revisiones periódicas de la eventualidad para determinar la contratación indefinida para la próxima negociación de convenio.

Artículo 18.— Excedencia por cuidado de hijos/as menores

Los trabajadores/as que se encuentren en excedencia por cuidado de hijos/as menores, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo en todo el tiempo que dure dicha excedencia, por un tiempo máximo de 3 años.

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, el trabajador podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe



lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto esta se produzca.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

Artículo 19.— Reducción de jornada por guarda legal

En los casos previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicará la reducción de jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Artículo 20.— Traslado

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 4 meses a la fecha de su efectividad.

En caso de que un trabajador o trabajadora adscrito al centro de trabajo de AKT en Amorebieta tuviera que trasladarse a otro centro de trabajo a desempeñar las tareas encomendadas por la empresa, ésta deberá reconocerle el tiempo de traslado al nuevo centro como horas efectivas de trabajo y deberá abonarle en metálico en el momento que se diera el hecho, la cuantía correspondiente a las dietas, peaje, gasolina y cualesquiera gastos que se prevean en el desplazamiento.

Artículo 21.— Acción positiva

La jornada laboral, por lactancia de hijos/as, se podrá reducir una hora diaria, que podrá ser al comienzo o al final de la jornada y fraccionada en dos partes de media hora cada una, creándose para tal fin una bolsa de 136 horas. Dichas horas a voluntad de trabajador o trabajadora se podrán acumular y disfrutarlas en jornadas completas a continuación de la maternidad, indistintamente por el padre o por la madre.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, podrá ser ejercido por los dos progenitores en caso de que ambos trabajen en AKT.

Artículo 22.— Promoción interna

Se garantizará la aplicación del artículo 19 del Convenio estatal sobre ascensos y concurso oposición. La empresa avisará al Comité de empresa sobre los plazos que se estiman para la realización de las pruebas de ascensos. En el caso de que la experiencia en el puesto tenga un valor importante en el proceso de selección, se garantizará la posibilidad de acceso a las coberturas temporales al puesto a todos los interesados/as, todo ello de un marco de coherencia en relación a la experiencia y demás requerimientos de los puestos y candidatos.

Para completar el perfil del candidato y en caso de que hubiera uno o más candidatos, prevalecerá el criterio de antigüedad.

Artículo 23.— Contrato de relevo

El trabajador tendrá derecho a solicitar a la empresa el contrato de relevo, y ésta adquiere el compromiso de ponerlo en práctica, siempre que las circunstancias organizativas y la legislación que esté vigente en el momento de la solicitud lo permitan.

Artículo 24.— Sanciones

Cualquier tipo de sanción será notificada antes al comité de empresa.

Artículo 25.— Euskera

La empresa implantará de forma paulatina y selectiva el euskera en todos los impresos y documentos. Las cabeceras de los impresos de la nómina se realizarán en euskera y castellano.

**Artículo 26.— Seguridad**

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, correspondiendo a éstos velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas por el empresario.

En consecuencia, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, así como en la línea jerárquica de la empresa, que incluye todos los niveles de la misma.

Esta acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores, que se realizará con carácter general, teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos, del acondicionamiento de los lugares de trabajo y con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Asimismo, con el fin de vincular a los trabajadores hacia la Seguridad y Salud Laboral, en los procesos de evaluación destinados a la identificación de riesgos y en la elección de las medidas preventivas, los mismos contarán con la participación de los trabajadores y trabajadoras en lo que respecta a las evaluaciones de sus puestos de trabajo. Igualmente los Delegados de Prevención tendrán conocimiento y participación en el proceso de evaluación reseñado.

Una vez evaluados los riesgos de los puestos de trabajo, los delegados de prevención participarán junto con ésta, en aras a evitar en su origen así como a evaluar y combatir aquellos que no se puedan evitar, planificando al respecto las acciones necesarias para minimizar los mismos.

A tal efecto la empresa entregará a los delegados de prevención una copia de la evaluación de riesgos realizada.

La planificación de esta acción preventiva, conlleva que entre las partes se consensue un plan de prevención de riesgos laborales fijando los plazos, la designación de la persona o personas responsables para la realización de la misma. La dirección de la empresa tendrá conocimiento de la mencionada planificación aprobando la realización de las mismas.

Sobre la planificación aprobada y sobre la evaluación de riesgos y su cumplimiento, habrá un seguimiento en las reuniones periódicas que se fijan en el artículo 27 de este Convenio entre los delegados de prevención y los representantes de la empresa, consecuencia de este procedimiento se procederá a realizar una nueva evaluación, cuando proceda legalmente, a fin de conocer si con las acciones correctoras tomadas se ha paliado o surgen nuevos riesgos.

Asimismo, cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores, con ocasión de la vigilancia en la salud prevista en el artículo 22 de la Ley 31/1995, o aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 27.— Comité de Seguridad y Salud

Se crea el Comité de Seguridad y Salud, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).



Su composición será paritaria, con un miembro por cada grupo de representación de los trabajadores con un máximo de cinco miembros, e igual número por parte de la Dirección. Ambas partes se comprometen a desarrollar todos los aspectos contemplados en la citada ley y sus reglamentos. Asimismo, se comprometen a llevar a cabo los acuerdos adoptados en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá una vez al mes.

Igualmente el Comité de seguridad y salud laboral se reunirá, cuantas otras veces sea necesario y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, en todo caso, salvo pacto en contrario los miembros del Comité recibirán con 5 días de antelación el Orden del día y la documentación correspondiente a los temas a tratar.

De las reuniones que se realicen con la empresa tanto los Delegados de Prevención como el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se levantará la correspondiente acta de la reunión. Así mismo en las reuniones podrán participar con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y responsables técnicos en prevención.

Crédito horario: con independencia de lo establecido en el artículo 37 de la Ley de Prevención sobre garantías de los delegados de prevención se establece para los delegados y delegadas de prevención un crédito horario de 15 horas mensuales para la realización de consultas y labores derivadas de su cargo.

Artículo 28.— Evaluación de Riesgos

La empresa elaborará un programa integral e integrado de prevención en función de los riesgos del sector o empresa, y que esté sometido a un control periódico por los delegados y delegadas de prevención.

Se establecerán fechas para revisar con las y los responsables el grado de cumplimiento de la evaluación de riesgos, de manera que los delegados y delegadas puedan comprobar las mejoras que se hicieron, si se hicieron en los tiempos acordados y las que quedan por hacer.

Se implantarán mecanismos que faciliten la participación de la representación de trabajadores y trabajadoras en el proceso de gestión de la prevención en la empresa. Deben de ser parte integrante en la elaboración, seguimiento y evaluaciones de todos los mecanismos preventivos puestos en marcha en la empresa

Artículo 29.— Competencias de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud Laboral

A) *Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa*

A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B) *Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes*

En el ejercicio de sus competencias, el comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la ley de prevención de riesgos, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificación que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.



2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la ley de prevención de riesgos, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto a la confidencialidad.
3. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
4. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la ley de prevención en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores y trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
6. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y salud para su discurso en el mismo.
7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención.
8. Consensuar en el último trimestre de cada año las acciones preventivas, formativas, de vigilancia en la salud, etc. a realizar el año siguiente, incluida la planificación de dichas medidas. Realizando en el mes de enero del año siguiente un informe sobre el grado de ejecución realizado de dicha programación.

De las 2 situaciones se levantará la correspondiente acta.

Artículo 30.— Formación

a) De las Trabajadores y trabajadoras

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador/a recibirá una formación teórica y práctica, adecuada y específica, en materia preventiva.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información adecuada y específica podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada de forma específica en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Los Servicios de Prevención deberán elaborar un plan formativo anual que presentarán durante el último trimestre del año anterior, para su puesta en práctica el 1 de enero del siguiente año.

b) De los Delegados/as de Prevención

La empresa facilitará a los Delegados de Prevención los permisos retribuidos oportunos para la correcta realización de sus funciones, así como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los organismos competentes en la materia.

**Artículo 31.—Ropa de Trabajo y Equipos de Protección Individual**

Con carácter general, la ropa y el calzado de trabajo que dotará la empresa, consistirá como mínimo en la entrega de la misma 2 veces al año, una cada semestre, quedando siempre el personal con dos equipos.

Sin embargo, en los puestos de trabajo cuya ropa sufra un mayor deterioro, se responderá contra deterioro, procediéndose por parte del o de la trabajadora a la entrega de la prenda deteriorada.

Esto último, no será de aplicación en el caso de la ropa interior (calcetines, ropa interior termoaislante, etc.)

La empresa facilitará la ropa de trabajo que a continuación se señala:

— Primer semestre:

- A todo el personal de producción y personal de aseguramiento de la calidad: 1 pantalón, 1 camiseta, 1 sudadera y 1 chaleco.
- Carretileros/as y personal de materiales: además de la ropa mencionada en el punto anterior 1 pantalón y chaqueta impermeable.

— Segundo semestre:

- A todo el personal de producción: 1 chaqueta, 1 pantalón y 1 sudadera.

— Una vez al año 1 calzado de seguridad.

— El personal de mantenimiento, jefes/as de turno y preparadores/as 2 pares de pantalones y camiseta en cada semestre.

— El personal de oficinas recibirá una bata al año.

Las fechas de entrega de la ropa serán en marzo (la equipación de verano) y en septiembre (la equipación de invierno). La entrega del calzado se hará durante el mes de enero.

Equipos de protección Individual

La empresa informará y formará en caso necesario a cada trabajador y trabajadora, sobre la utilización de equipos de protección individual para el desempeño de sus tareas. Asimismo, entregará el manual de instrucciones en el idioma correspondiente o la documentación informativa facilitada por el fabricante de dichos equipos.

Las empresas proveerán a su personal, en base a los riesgos detectados en cada uno de los puestos de trabajo recogidos tanto en la evaluación de riesgos general como en las específicas, de equipos de protección individual adecuados para minimizar o eliminar los riesgos detectados, siempre cumpliendo con la premisa de actuar primero en el origen del problema de manera colectiva, esto es, priorizando la protección colectiva frente a la individual, entregando como última opción los equipos de protección individual a los y las trabajadoras, de acuerdo con lo establecido en el RD. 773/1997 sobre equipos de protección individual.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras reconocidos como especialmente sensibles, se les adecuará la ropa y o calzado de trabajo, así como los equipos de protección individual asignados, a sus necesidades particulares, con el objeto de que los mismos no supongan un riesgo añadido y les protejan ante los riesgos detectados.

Tanto la ropa como los equipos de protección individual, no supondrán un gasto para el o la trabajadora y serán de uso personal e intransferible.

La negativa de trabajar por falta de provisión de los elementos requeridos no será causa de sanción de ninguna naturaleza ni de descuento de haberes, pero no eximirá a la empresa de responsabilidad por las consecuencias (enfermedad o accidente que pudiera resultar de tal carencia).

Los trabajadores tendrán que utilizar y conservar los Epis facilitados por la empresa con arreglo a lo dispuesto a la normativa vigente.

**Artículo 32.— Indemnizaciones en caso de accidente por daño a prendas propias**

Tendrán la consideración de efectos indemnizables las gafas graduadas propias (cuando el operario no las tenga adjudicadas de seguridad). Los cristales y la montura se indemnizarán con el 100% del valor de reposición del efecto destruido o inutilizado, previa entrega del mismo y presentación de la correspondiente factura de compra de nuevo.

Artículo 33.— Vigilancia de la Salud

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia en la salud se realizará con una periodicidad anual (salvo legislación expresa) por los especialistas sanitarios de los Servicios de Prevención acreditados en Medicina en el Trabajo, por la Autoridad Laboral, propios, ajenos o mancomunados.

Los reconocimientos médicos tanto genéricos como específicos se realizarán en jornada de trabajo y si por razones excepcionales esto fuera posible se realizarán en otras horas pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La realización de los citados reconocimientos no supondrá gasto alguno para los trabajadores y trabajadoras.

A tal efecto, la empresa comunicará a los delegados de prevención como al Comité de seguridad y salud, a través de qué servicio de prevención, se realizará la vigilancia de la salud. En el caso que se opte por un servicio de prevención ajeno, entregará tanto a los delegados de prevención como al comité de seguridad y salud, una copia del contrato suscrito con el mismo.

La referida vigilancia de la salud, estará sometida a los protocolos específicos en relación a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador, teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o todo aquello que sea necesario según la evaluación de riesgos y se garantizará que el reconocimiento se lleve a cabo en los locales del servicio de prevención, debidamente autorizados por Osalan.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Los delegados de prevención, así como el Comité de seguridad y salud, tendrán conocimiento por escrito, en que van a consistir los reconocimientos médicos a realizar a cada trabajador.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo los supuestos previstos legalmente. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 34.— Mutuas

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP) que asumirá las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.



La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

Artículo 35.— Protocolo embarazo/lactancia Profesional femenino de producción/mantenimiento

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Cuando la trabajadora notifique su embarazo, en los casos en los que haya riesgo, pasará a permiso retribuido, siempre que no exista ningún puesto disponible en el que pueda trabajar sin ningún riesgo, haciéndose cargo la empresa hasta el inicio de la baja por riesgo. La empresa pondrá la documentación a disposición de la mutua para que ésta se haga cargo de la prestación.

Personal femenino de logística / oficinas En caso de que la valoración de agentes contaminantes químicos diera positivo, se procederá como en el punto primero del presente artículo. En caso negativo, dejaría de entrar en planta para fichar. La Dirección le notificaría como realizar los mismos para evitar la exposición a dicho riesgo.

La Mutua, una vez que se haya valorado el puesto, notificará la fecha de baja.

Lo anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 36.— Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo.

Si, como consecuencia de lo anterior, fuera necesario un cambio de puesto de trabajo, la empresa obligatoriamente reubicará a la persona afectada en un nuevo puesto de trabajo adecuado tanto a sus conocimientos personales como a sus aptitudes físicas.

La dirección instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación, precisas para que tales cambios de puesto se realicen.

Artículo 37.— Disfrute horas reunión

Las horas de traslado y las horas de reunión se podrán disfrutar en los 5 días siguientes a la reunión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional Primera

Son parte de este convenio como anexos, todos los anteriores acuerdos que no contradigan el mismo y que han sido firmados por el comité de empresa y la dirección.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2021-2023

			1,05%	1,02%
GRUPO II	Peón Especialista	2021 (€)	2022 (€)	2023 (€)
Turno Central	Salario Base	1.090,49	1.145,01	1.162,19
	Plus Convenio	337,29	354,15	359,47
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
Tercer Relevo	Salario Base	1.090,49	1.145,01	1.162,19
	Plus Convenio	337,29	354,15	359,47
	Nocturnidad (Valor noche)	11,90	12,50	12,68
	Turnicidad	1,23	1,29	1,31
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
Cuarto Relevo	Salario Base	1.090,49	1.145,01	1.162,19
	Plus Convenio	337,29	354,15	359,47
	Nocturnidad (Valor noche)	11,90	12,50	12,68
	Turnicidad	1,23	1,29	1,31
	Plus Fin de Semana Mensual	306,51	321,84	326,66
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
GRUPO III	Carretilero/Materiales	2021 (€)	2022 (€)	2023 (€)
Turno Central	Salario Base	1.182,21	1.241,32	1.259,94
	Plus Convenio	316,76	332,60	337,59
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
Tercer Relevo	Salario Base	1.182,21	1.241,32	1.259,94
	Plus Convenio	316,76	332,60	337,59
	Nocturnidad (Valor noche)	11,90	12,50	12,68
	Turnicidad	1,23	1,29	1,31
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
Cuarto Relevo	Salario Base	1.182,21	1.241,32	1.259,94
	Plus Convenio	320,21	336,22	341,26
	Nocturnidad (Valor noche)	11,90	12,50	12,68
	Turnicidad	1,23	1,29	1,31
	Plus Fin de Semana Mensual	306,51	321,84	326,66
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47



			1,05%	1,02%
GRUPO IV	Almacenero/Preparador/AC	2021 (€)	2022 (€)	2023 (€)
Turno Central	Salario Base	1.314,71	1.380,45	1.401,15
	Plus Convenio	360,12	378,13	383,80
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
Tercer Relevo	Salario Base	1.314,71	1.380,45	1.401,15
	Plus Convenio	360,12	378,13	383,80
	Nocturnidad (Valor noche)	11,90	12,50	12,68
	Turnicidad	1,23	1,29	1,31
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
Cuarto Relevo	Salario Base	1.314,71	1.380,45	1.401,15
	Plus Convenio	365,91	384,21	389,97
	Nocturnidad (Valor noche)	11,90	12,50	12,68
	Turnicidad	1,23	1,29	1,31
	Plus Fin de Semana Mensual	306,51	321,84	326,66
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
GRUPO V		2021 (€)	2022 (€)	2023 (€)
Turno Central	Salario Base	1.498,11	1.573,02	1.596,61
	Plus Convenio	429,25	450,71	457,47
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
Tercer Relevo	Salario Base	1.498,11	1.573,02	1.596,61
	Plus Convenio	429,25	450,71	457,47
	Nocturnidad (Valor noche)	11,90	12,50	12,68
	Turnicidad	1,23	1,29	1,31
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
Cuarto Relevo	Salario Base	1.498,11	1.573,02	1.596,61
	Plus Convenio	452,84	475,48	482,61
	Nocturnidad (Valor noche)	11,90	12,50	12,68
	Turnicidad	1,23	1,29	1,31
	Plus Fin de Semana Mensual	306,51	321,84	326,66
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
GRUPO VI		2021 (€)	2022 (€)	2023 (€)
Turno Central	Salario Base	1.749,88	1.837,37	1.864,93
	Plus Convenio	61,89	64,98	65,96
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47



			1,05%	1,02%
GRUPO VII		2021 (€)	2022 (€)	2023 (€)
Turno Central	Salario Base	2.126,30	2.232,62	2.266,10
	Plus Convenio	77,79	81,68	82,90
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47
GRUPO VIII		2021 (€)	2022 (€)	2023 (€)
Turno Central	Salario Base	2.696,03	2.830,83	2.873,29
	Plus Convenio	95,34	100,11	101,61
	Antigüedad Trienio	14,01	14,71	14,93
	Antigüedad Quinquenio	22,02	23,12	23,47

**ANEXO SEGUNDO**

Rotación en puestos de producción: La empresa organizará los puestos de trabajo de producción con un sistema de rotación en aras a solucionar las consecuencias nocivas para la salud derivadas de las tareas repetitivas. La rotación se llevará a cabo de la siguiente forma:

- Rotación cada dos horas en las máquinas de producción de manillas y revestimiento.
- Rotación diaria en el resto de las máquinas de producción por parte de todos los trabajadores y trabajadoras de producción.
- Rotación cada 2 horas en aquellas maquinas que por avería se trabaje en modo Manual.

(De esta manera toda la plantilla de producción prestará servicios en todas las máquinas de esta sección).