

## OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

366

*RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del «Convenio Colectivo de Esergui, S.A.– centro de trabajo de Zierbena y centro de trabajo de Donostia / San Sebastián»– Código Convenio 86100322012017.*

### ANTECEDENTES

Primero.– El 18 de noviembre de 2024 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 12 de septiembre de 2024 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– Los firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y en su artículo 7 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales.

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

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco.

jueves 23 de enero de 2025

## RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de diciembre de 2024.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,  
ÁNGEL LAPUENTE MONTORO.

## CONVENIO COLECTIVO DE ESERGUI, S. A.

CENTRO DE TRABAJO DE ZIERBENA Y CENTRO DE TRABAJO DE DONOSTIA / SAN  
SEBASTIÁN

## CAPÍTULO 1

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.– Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Esergui, S.A. en sus centros de trabajo de Zierbena situado en Explanada Punta Ceballos s/n y Punta Lucero s/n y de Donostia / San Sebastián situado en Polg. Zuatzu edificio Ulía Plt. 1.º n.º 14 y la representación legal de la empresa.

Artículo 2.– Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la plantilla de la Empresa Esergui, S.A. del centro de trabajo de Bilbao, ubicado en Explanada Punta Ceballos s/n y Punta Lucero s/n de la localidad de Zierbena y del centro de trabajo de Donostia / San Sebastián situado en P. Zuatzu edificio Ulía Pl 1.º n.º 14 y la representación legal de la empresa.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de 3 años, extendiéndose su eficacia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 4.– Vigencia, denuncia y prórroga.

Una vez finalizada la duración pactada para el presente Convenio Colectivo, se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del mismo hasta la negociación de uno nuevo que los sustituya.

Todas y cada una de las cláusulas normativas del mismo una vez que el presente Convenio Colectivo sea denunciado y concluido, seguirán plenamente vigentes hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Una vez finalizada la duración pactada para el presente Convenio Colectivo quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de 3 meses, las negociaciones para su renovación.

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

Artículo 5.– Vinculación a la totalidad y derecho supletorio.

Centro de trabajo Zierbena.

Las condiciones aquí pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general del convenio de Mayoristas e Importadores de Productos Químicos Industriales. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que se vengan aplicando hasta el momento.

Centro de trabajo Donostia / San Sebastián.

Las condiciones aquí pactadas forman parte de un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general del convenio de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que se vengan aplicando hasta el momento.

La empresa tiene dos centros de trabajo que realizan actividades claramente diferenciadas. En el centro de trabajo de Zierbena, cuya relación laboral se regulaba por el Convenio Colectivo de Importadores y Mayoristas de Productos Químicos, se encuentran las instalaciones operativas de la empresa. Las tareas que se realizan en dicho centro de trabajo están íntimamente relacionadas con la operativa de carga y descarga y son absolutamente diferentes de las que se realizan en las oficinas centrales de Donostia / San Sebastián. En Donostia / San Sebastián, la regulación se correspondía con el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Gipuzkoa y la operativa es únicamente de carácter administrativo.

Por ello se adoptó la decisión por la parte social y empresarial de firmar un único convenio para regular con carácter único las relaciones laborales, pero respetando las diferencias derivadas de la operativa diaria, siendo ello el motivo por el que se indica que, en lo no previsto en el convenio colectivo, se seguirá aplicando el convenio colectivo que, hasta la firma del convenio colectivo de empresa, venía regulando las relaciones laborales en los dos centros de trabajo.

Artículo 6.– Garantía Personal.

Todas las condiciones económicas o de otra índole contenidas en el presente Convenio Colectivo, tendrán la consideración de mínimas. Respetándose las condiciones personales que excedan de las establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 7.– Inaplicación del Convenio Colectivo y Resolución de discrepancias.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabra someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera 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 los conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación 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 caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su comisión paritaria con una antelación mínima de 7 días al inicio del periodo de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, 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 o, en su caso, a la CCNCC.

## CAPÍTULO 2

### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 8.– Composición.

Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por dos representantes de los trabajadores y por dos representantes de los empresarios, firmantes del presente convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan existir entre las partes obligadas por el presente Convenio respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta Comisión.

#### Artículo 9.– Funciones.

Son las funciones específicas de la Comisión Paritaria Mixta:

1.– Interpretación del Convenio Colectivo.

2.– A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo se pudieran suscitar en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3.– Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Entender e informar por escrito, de forma previa y obligatoria, antes de acudir a cualquier otra vía, sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en el centro de trabajo, por la aplicación o interpretación derivadas del Convenio Colectivo.

#### Artículo 10.– Resolución de Desacuerdos.

En aquellos casos en los que la Comisión Paritaria Mixta no alcance acuerdo sobre la materia de la que debía entender en el periodo establecido, este será elevado al PRECO – Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca -, quedando sometidas ambas partes a los procedimientos de conciliación o mediación previstos en el mismo.

Asimismo, ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 04-04-2000.

Acuerdo que se aplicará en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

## CAPÍTULO 3

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.– Clasificación profesional.

Promoción Interna:

La empresa se compromete a la publicación con tiempo suficiente de las necesidades de personal. Dichas necesidades se publicarán en el tablón de anuncios indicando el perfil necesario para el puesto. El personal de la empresa podrá optar en igualdad de condiciones al puesto que eventualmente se cree.

La empresa se compromete a que, a los tres años de permanencia en las categorías de Auxiliar Administrativo y Operador Oficial de tercera, todos los trabajadores que estén encuadrados en dichas categorías promocionaran previa evaluación del puesto a la categoría superior de Oficial Administrativo y Operador oficial de primera respectivamente.

Artículo 12.– Período de prueba.

El período de prueba de aplicación en toda nueva contratación durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no podrá ser superior a 6 meses.

Artículo 13.– Movilidad geográfica.

En el supuesto de que la empresa promueva el traslado geográfico de un trabajador o grupo de trabajadores al amparo del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tal decisión deberá ser notificada a las personas afectadas y a la Representación Legal de los Trabajadores con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.

En todos los casos de movilidad geográfica, la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Se establecen unas cuantías mínimas compensatorias para los supuestos de traslado del trabajador del siguiente orden:

– Si el traslado es inferior a tres meses, la empresa gestionara la manutención y pernoctación de la persona o grupo de personas afectados, siendo dichos gastos a cargo de la empresa en su totalidad.

– Si por motivo de este traslado, el trabajador no pudiera disfrutar de un día semanal de permanencia en su lugar de origen, tendrá derecho a disfrutar de dos días de fiesta adicionales por cada período de treinta días en que no haya podido disfrutar de dicha permanencia.

– Si el traslado es superior a tres meses, la empresa compensará en un pago único el equivalente a una mensualidad de salario fijo.

– En el supuesto de que un traslado inicialmente previsto para tres meses tuviera que prorrogarse por encima de este período y por debajo de seis meses, el importe indicado en el párrafo anterior será calculado en proporción al tiempo efectivamente desplazado transcurrido entre el intervalo de tres y seis meses.

En el supuesto de un traslado definitivo, la compensación económica ascendería a dos mensualidades de salario fijo.

Artículo 14.– Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

a) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sean de carácter individual o colectivo deberán ser notificadas tanto al personal afectado como a la RLT con treinta días naturales de antelación a su efectividad.

b) En ningún caso, las modificaciones sustanciales que se pudieran llegar a producir podrán afectar ni a la jornada laboral ni a la cuantía salarial.

c) Sujetos legitimados y periodo de consultas.

1.– Los sujetos legitimados para negociar las modificaciones sustanciales de carácter colectivo serán de una parte, la representación libremente designada por la empresa y, de otra, la representación legal de los trabajadores de la misma.

2.– El periodo de consultas de dichos procesos podrá extenderse por un periodo no inferior a treinta días naturales.

d) Finalización del Periodo de Consultas sin Acuerdo.

En el caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo entre las partes, será perceptivo someterse a los procedimientos de conciliación o mediación contemplados en el PRECO - Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca- previamente a la adopción de la medida por la parte empresarial.

Artículo 15.– Despido Colectivo.

Se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando dicha extinción de contratos afecte en los términos recogidos en el artículo 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

El período de consultas y negociación no será inferior a treinta días, salvo acuerdo expreso entre las partes.

Artículo 16.– Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

– El período de consultas y negociación no podrá ser superior a quince días, salvo acuerdo expreso entre las partes.

## CAPÍTULO 4

### JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17.– Jornada Laboral Anual.

Centro de trabajo Zierbena.

a) La jornada laboral anual será de 1715 horas efectivas de trabajo para el personal de operaciones.

b) La jornada laboral anual será de 1700 horas efectivas de trabajo para el personal de administración.

jueves 23 de enero de 2025

c) La jornada laboral anual será de 1747 horas efectivas de trabajo para el encargado e ingeniero.

Centro de trabajo Donostia / San Sebastián.

La jornada laboral será 1700 horas anuales efectivas de trabajo. La jornada semanal terminará como máximo a las 17:00 horas del viernes.

Artículo 18.– Horarios.

Los horarios de trabajo y calendarios son facultad de la dirección de la empresa, si bien esta se compromete a acordarlos con la representación legal de los trabajadores. En caso de no poder acordarlos, la dirección fijará los mismos.

Cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo la dirección fijará y publicará los calendarios laborales a aplicar. Los calendarios se fijarán como muy tarde el 1 de diciembre de cada año.

Centro de trabajo Zierbena.

Los tipos de horarios y calendarios se negociarán anualmente y podrán ser modificados, previa intervención de la RLT, a lo largo del año en función de las circunstancias y necesidades productivas.

Los calendarios podrán ser de jornada partida, dos turnos, tres turnos e incluso cuatro turnos. Los horarios de los mismos se consensuarán con la RLT.

En las jornadas continuadas, se establecerá un descanso (bocadillo) de 15 min, que serán considerados tiempo de trabajo.

Centro de trabajo Donostia / San Sebastián y personal de Zierbena no adscrito a operaciones.

El horario laboral de lunes a jueves será de 8,30 horas hasta las 17:00 horas. En este horario se deberá descansar como mínimo 30 minutos ininterrumpidos. Previo acuerdo con el responsable del departamento y manteniendo el servicio del departamento hasta las 17:00 horas, la persona trabajadora podrá adelantar puntualmente su hora de entrada a las 07:30 y de salida hasta las 16:30 horas.

El horario del viernes, víspera de festivos y víspera de puente será de 08:00 a 15:00 horas.

Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre el horario laboral será de 08:00 horas a 15:00 horas excepto en Semana Grande que será de 08:00 horas a 14:00 horas.

La flexibilidad de entrada para todo el personal en jornadas completas en donde no se haga la jornada continuada, será de 08:00 a 09:00 horas.

Horario de soporte y prolongación.

En caso de necesidad, se podrá establecer soportes, para el correcto funcionamiento de la compañía, en todas aquellas áreas en las que la Dirección estime necesario. Para ello, los horarios oficiales de las personas que estuviesen de soporte o prolongación podrán ser diferentes al marcado de forma oficial.

En caso de tener que implantarlo, se reunirá la comisión mixta para la correcta aplicación del mismo.

El horario de soporte o prolongación será hasta las 19:00 horas de lunes a jueves y los viernes y vísperas de festivo hasta las 17:00 horas.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre el horario de prolongación y soporte será hasta las 17:00 horas, excepto Semana Grande que no aplicará. Tampoco aplicará al periodo de Navidades entre el 24 de diciembre y el 2 de enero, ambos inclusive.

Estos horarios de soporte y prolongación se realizarán de manera rotatoria en todas y cada una de las áreas que así lo requieran.

#### Artículo 19.– Cambio de Turno.

La plantilla podrá intercambiar turno entre ellos en uno o varios días siempre y cuando respeten los tiempos de descanso, la normativa en general, y previo aviso y visto bueno por parte de la empresa.

#### Artículo 20.– Trabajo en días no laborables y Festivos.

Centro de trabajo Zierbena.

a) Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no laborables.

b) El día festivo de carácter local municipal será el determinado oficialmente para Zierbena y la persona trabajadora en caso de trabajarlo, dispondrá de la opción de disfrute del mismo en otra fecha que determine, tras consensuarlo con su responsable.

Centro de trabajo Donostia / San Sebastián.

a) Un día, entre los días 24 y 31 de diciembre tendrá la consideración de día no laborable. En todo caso, la jornada laboral de dichos días será de 08:00 a 13:00 horas.

b) El día festivo de carácter local municipal será el determinado oficialmente para Donostia / San Sebastián y tendrá consideración de día especial.

#### Artículo 21.– Calendario, Cuadrante y Vacaciones.

En el mes de noviembre de cada año, la empresa presentará, el calendario laboral para el año siguiente a la Representación Legal de los Trabajadores y se negociará su distribución. En caso de llegar a un acuerdo, se procederá a su firma por ambas partes y su publicación en los tablones de la empresa.

El criterio oficial de fijación de fechas de vacaciones inicialmente será el acordado en cada departamento. En caso de que surgiesen desavenencias entre trabajadores de un mismo departamento, se aplicará el criterio de rotación en elección de fechas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfru-

jueves 23 de enero de 2025

tarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Centro de trabajo Zierbena.

a) Las Vacaciones anuales son de 23 días laborables operadores y 25 días laborales administrativas.

b) Para toda la organización laboral de la Terminal, sea cual sea su funcionamiento el cuadrante laboral será publicado de forma anual, siendo aceptado por todas las partes.

Centro de trabajo Donostia / San Sebastián.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas, cada año, de 30 días naturales, de los que al menos 22 serán laborables.

## CAPÍTULO 5

### FLEXIBILIDAD DE JORNADA Y REGISTROS

Artículo 22.– Flexibilidad de Jornada.

1.– A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda previa comunicación a la RLT que el 5 % de la jornada podrá ser distribuida de forma irregular, no habiendo lugar a otro tipo de distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente artículo.

No obstante, anualmente, en el calendario laboral previo acuerdo por ambas partes se podrá acordar la flexibilidad que proceda.

Durante la vigencia de este convenio, se pacta el denominado horario de coincidencia. Esto quiere decir que para el personal de Esergui, No técnico de Zierbena y de cara a que todo el personal esté disponible para reuniones de trabajo, el siguiente horario como mínimo será de obligado cumplimiento para personal de jornada partida:

De 09:00 a 13:00.

De 14:30 a 16:30.

2.– Las personas trabajadoras afectadas por este convenio que tengan una antigüedad mínima de 5 años, tendrán derecho, previo acuerdo con su responsable a una reducción de su jornada de trabajo de hasta un 50 %, con la correspondiente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la solicitud correspondiente no sea incardinable en alguno de los supuestos de reducción de jornada o licencias no retribuidas establecidos en el presente convenio colectivo con las siguientes condiciones:

a) La reducción deberá tener una reducción mínima de 30 días y máxima de 60 días.

b) La reducción deberá contar con el visto bueno del responsable del departamento o área.

c) No podrán coincidir más de una persona de la misma área o departamento.

3.– Las personas trabajadoras con más de 63 años de edad, tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de hasta 40 horas al año por asuntos propios. Dicho permiso, que requerirá un

preaviso previo de 30 días al inicio de su disfrute, podrá ser ejercido a tiempo completo o previo acuerdo con el responsable del departamento de la persona afectada, a tiempo parcial.

Artículo 23.– Actividad excepcional.

No estará permitido el abono de ninguna hora extra, salvo de forma excepcional al colectivo de operaciones, incluido el colectivo de administrativas de operaciones de Zierbena. Las horas sobrantes de calendario se generarán en cómputo anual en el resto de actividades de la empresa (administración, comercial, financiero, marketing, gestión de personas, sistemas, etc.) serán compensadas con tiempo de descanso en una proporción 1=1.

En los supuestos de realización de horas extraordinarias por fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, las horas se abonarán con un recargo del 75 % cuando se realicen en día laborable, del 150 % cuando sean en domingo, festivo y nocturno y el 200 % cuando sean horas festivas y nocturnas.

Centro de trabajo Zierbena.

a) Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa, existen una serie de operaciones que ineludiblemente han de realizarse fuera de los horarios de trabajo establecidos. Por este motivo, se establece la realización de parte de la jornada anual de trabajo del personal adscrito al turno rotativo fuera del horario normal.

b) Se definen como horas extras todas aquellas horas de trabajo, prestadas fuera del horario normal de trabajo definido por este Convenio y el cuadrante anual. Tendrán una compensación económica específica cuyo valor será el fijado en la tabla salarial como Horas Extras y se regularizarán con el descanso conveniente en los plazos establecidos entre empresa y trabajadores. Existiendo tres tipos de horas: hora diurna, hora festiva o nocturna, y hora festiva y nocturna.

c) Tipos de hora:

1.ª Hora diurna: las horas realizadas de 07:00 a 21:00 de lunes a sábados.

2.ª Hora nocturna: las horas realizadas 21:00 a 07:00 de lunes a sábados.

3.ª Hora festiva diurnas: las horas realizadas 07:00 a 21:00 los días festivos.

4.ª Hora festivas nocturnas:

a) Domingos, y festivos de 21:00 a 07:00.

b) En la realización de horas extras se deberán respetar los descansos reglamentarios.

c) Desde 24 de diciembre a las 18:00 hasta el 25 de diciembre a las 20:00 y el 31 de diciembre a las 18:00 hasta 1 de enero a las 20:00 no se realizarán operaciones en planta vinculadas a bombeos y a barcos.

d) Cuando se produzca un incidente operativo, el tiempo de desplazamiento desde la vivienda hasta el centro de trabajo se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 24.– Registro de jornada.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha publicado aclaraciones sobre el Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo de 2019.

Adicionalmente la guía recoge lo siguiente: «...el supuesto de trabajadores que, no siendo estrictamente personal de alta dirección, (mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades), tienen pactado un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional. Con carácter general, bajo la premisa de que tras estas modalidades no se ocultan situaciones de abuso de derecho, la jornada diaria de estos trabajadores deber ser objeto de registro, sin perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el pacto de disponibilidad horaria, interpretándose que la retribución obtenida por el trabajador ya compensa de manera proporcionada esa mayor exigencia de tiempo de trabajo. (o menor jornada que la exigida por Convenio Colectivo siendo lo importante la Flexibilidad). Por ello, sería recomendable que la capacidad de autorregulación de los sujetos colectivos mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa dejara constancia de tal circunstancia para evitar situaciones indiciariamente abusivas o desproporcionadas».

En relación con el tiempo de trabajo no efectivo, (cafés, tabaco, etc.), ambas partes acuerdan que la acumulación anual de tiempo por estas circunstancias puede suponer 18 horas por profesional. A estos efectos, las primeras 18 horas extras reflejadas no serán computadas, ni compensadas, entendiéndose que su acumulación ha sido por tiempo no efectivo.

Si por necesidades profesionales el personal de Esergui, S.A. ha de desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual, la jornada que se computará como tiempo de trabajo efectivo, será la jornada completa de ese día recogida en calendario laboral, o las horas debidamente justificadas.

Sin perjuicio de lo anterior, el registro horario al que obliga la ley a la empresa se realizará de forma digital o mediante un sistema que no pueda ser manipulado a posteriori. Si el trabajo se desempeña fuera del lugar de trabajo deberá realizarse el registro a través de un dispositivo proporcionado por la empresa de uso exclusivo durante la jornada laboral.

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

Las personas trabajadoras y la representación legal de los trabajadores tendrán derecho a acceder a los correspondientes registros.

## CAPÍTULO 6

### RETRIBUCIÓN SALARIAL

Artículo 25.– Sistema Retributivo.

La retribución salarial aplicable al personal adscrito a este Convenio estará formado por el Salario Base y sus complementos según se recoge en este capítulo.

Artículo 26.– Pago de Salarios.

El Salario fijo anual se abonará en catorce mensualidades, si bien excepcionalmente se podrá percibir el pago en 12 mensualidades por acuerdo entre partes.

Anticipos:

Todo el personal con más de 10 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar de las empresas, para caso de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de 3 mensualidades de salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10 % del salario.

jueves 23 de enero de 2025

Artículo 27.– Brecha salarial.

La empresa se compromete a llevar a cabo cuantas medidas sean necesarias para reducir efectivamente cualquier eventual brecha salarial que pudiera existir.

Artículo 28.– Gratificaciones extraordinarias.

Centro de trabajo de Zierbena y Donostia / San Sebastián.

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre ambas serán de idéntica cuantía a la de una mensualidad del salario real más antigüedad.

Aquellos trabajadores que cumplan 25 años en la empresa recibirán una tercera gratificación que tendrá la consideración de gratificación a la constancia consistente en un incremento del 5 % del salario real. Esta tercera gratificación se abonará en el mes de octubre de cada año y exclusivamente al personal de las categorías administrativas, técnicas y de operaciones, pero no al personal directivo.

Artículo 29.– Revisión Salarial.

Se establece una revisión salarial conforme a la tabla adjunta para los años 2023, 2024 y 2025.

	2023	2024	2025
Tramos	Incremento	Incremento	Incremento
17.000 a 29.000	2 %	IPC+4	IPC+1
29.001 a 45000	2 %	IPC+3,7	IPC
45001 a 55000	2 %	IPC+2,7	IPC
55001 a 70000	2 %	IPC	IPC
Desde 70001	2 %	800,00 euros	600 euros

\* IPC estatal.

Artículo 30.– Conceptos Salariales.

En el presente convenio, existen conceptos salariales que son comunes a los trabajadores, y conceptos que son específicos en función del centro de trabajo (Zierbena/Donostia / San Sebastián). Por ello, se procede a indicar los conceptos en función de si son comunes y/o específicos del centro de trabajo.

Ambos centros.

Salario Base.

De aplicación como mínimo a todo el personal. Su valor será el fijado en la tabla salarial.

Dietas y kilometraje:

Si por necesidades del servicio, hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará los gastos en los haya incurrido previa justificación y razonabilidad de los mismos.

Durante 2023, y a partir de la firma de este Convenio, el kilometraje para desplazamientos laborales en coche propio será de 0,37 euros por Km. incrementándose esta cantidad para los años siguientes en el IPC estatal del año anterior.

Antigüedad:

Todos los empleados sin excepción de categoría disfrutarán, además de su sueldo, de una remuneración en concepto de antigüedad que se abonará de la manera siguiente:

1.– Por los bienios trabajados hasta el 31 de diciembre de 1981, y los trienios trabajados desde el último bienio cumplido antes del uno de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1996, se les abonará la cantidad establecida en la tabla de antigüedad.

2.– A partir del 1 de enero de 1997 se computará la antigüedad por quinquenios, que se abonarán en la cuantía establecida en la tabla de antigüedad.

La aplicación del plus de antigüedad, en ningún caso podrá suponer la minoración de las cantidades que en concepto de antigüedad estén percibiendo los trabajadores/as a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Las percepciones que en concepto de antigüedad se pactan en este convenio y se reflejan en la tabla salarial como concepto de antigüedad, serán las que se abonarán en cada centro de trabajo a partir de la entrada en vigor del mismo cuando se completen los correspondientes quinquenios.

Pluses específicos de Zierbena.

Pluses: el abono de los pluses se realizará prorrateado en las mensualidades ordinarias que perciben los trabajadores.

Los pluses están diferenciados en su cuantía por el desarrollo del propio trabajo en diferentes áreas de actividad (principalmente bombeo y administración).

Pluses específicos Donostia / San Sebastián.

Plus por trabajo en días especiales (festivos no comunes en todo el estado).

En el calendario anual se fijan cada año, ciertos días festivos para el centro de trabajo que no son festivos en todo el estado. Cada departamento deberá asegurar la cobertura de las necesidades en estos días especiales. Esta cobertura se acordará por departamento. Como consecuencia del trabajo en día especial, la compensación será 1=2.

Adicionalmente se podrá dar la necesidad de trabajar en días adicionales, fuera del calendario laboral:

a) Primer día especial para cubrir. Disfrutar en otro momento las horas trabajadas aumentadas en 150 %

b) Segundo día especial para cubrir o sucesivos. Se compensarán las horas disfrutadas al 200 %.

Zierbena, En el supuesto de que por la efectiva realización de horas extraordinarias haya que abonar las mismas a personal de operaciones, y personal adscrito a operaciones las mismas se retribuirán de acuerdo con el siguiente esquema.

Hora extra diurna.

Hora extra = Salario hora con un recargo del 75 %.

Hora extra nocturna y/o festiva.

Hora extra = Salario hora con un recargo del 150 %.

Hora extra festiva nocturna.

Hora extra = Salario hora con un recargo del 200 %.

## CAPÍTULO 7

### LICENCIAS, PERMISOS Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, SOCIAL Y FAMILIAR

Artículo 31.– Licencias.

Se aplicará la Ley, en caso de mejorar el convenio vigente.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, tendrá derecho a las licencias establecidas en la legislación vigente.

En algunos supuestos se sustituirán en caso de mejoría por los siguientes artículos.

1.– Por matrimonio o registro de pareja de hecho, 20 días naturales, que no podrán ser absorbidos por coincidir con el período de vacaciones.

2.– Fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, cinco días de los cuales tres deberán ser hábiles a efectos oficiales. Fallecimiento de hermanos y ascendientes y descendientes distintos de los anteriores tres días naturales.

3.– Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

4.– Un día por traslado de su domicilio habitual. Dos días si es a una localidad diferente.

5.– Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo.

6.– Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir solo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado b anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años o mayor en caso de discapacidad.

7.— En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras dure el hecho causante.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del presente artículo apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

La retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

#### Permisos no retribuidos:

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, siempre que las mismas no supongan un grave perjuicio para la Empresa. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

#### Artículo 32.— Reducción de jornada por guarda legal.

El personal que cumpla los requisitos para la reducción de jornada por guarda legal, lo hará según lo establecido en los artículos 37.5 y 37.6 del ET.

El trabajador/a podrá acordar con la empresa la realización de la reducción tomando como referencia para ello la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Así mismo, podrá extender esta reducción de jornada hasta los 14 años previa solicitud por parte del trabajador a la empresa.

Artículo 33.– Excedencias. Condiciones Generales.

1.– Las excedencias se regularán en función de la normativa laboral vigente.

2.– El personal que lleve un mínimo de cinco años de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar con una antelación mínima de un mes, una excedencia voluntaria especial, de duración no inferior a 6 meses y no superior a 12, por causas familiares justificadas que no den derecho a ninguna otra modalidad de excedencia. Durante este período de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, con derecho a reincorporación al mismo. No podrán coincidir dos personas de la misma área o departamento.

La persona trabajadora solo podrá volver a solicitar esta modalidad de excedencia una vez transcurridos 5 años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria especial.

Artículo 34.– Flexibilidad Horaria.

Los trabajadores y trabajadoras podrán disponer de común acuerdo con la empresa y siempre y cuando la operativa lo permita de cierta flexibilidad en la hora de entrada y/o de salida al efecto de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.

## CAPÍTULO 8

### PRESTACIONES DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 35.– Incapacidad Temporal.

En situación de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100 % del salario más los pluses generados durante la duración de la misma.

En situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes la empresa complementará hasta el 100 % del salario real más los pluses generados durante un periodo no superior a 12 meses desde el momento en el que se inicie la citada incapacidad temporal.

Artículo 36.– Reconocimiento médico.

Las empresas, a través de sus servicios médicos o de los medios que estimen oportunos, reconocerán una vez al año a todos sus trabajadores. Dicho reconocimiento se efectuará durante el primer trimestre de cada año natural.

Artículo 37.– Examen Ginecológico.

Se realizará, con carácter voluntario para las trabajadoras, un examen ginecológico en el centro que la empresa tenga concertado. A las trabajadoras que voluntariamente opten por hacer el reconocimiento ginecológico de la Seguridad Social, en vez del de empresa, se le concederá el tiempo necesario a tal efecto. Esta revisión ginecológica tendrá lugar el primer trimestre del año. Incluyendo todas las pruebas que el ginecólogo estime oportunas.

Artículo 38.– Seguro de Accidente.

La empresa mantendrá a su cargo exclusivo, un seguro de accidentes por un capital de 150.000 euros, copia de la póliza y sus coberturas será facilitada a la representación de los trabajadores.

Artículo 39.– Ayuda Combustible.

Se establece una ayuda denominada de combustible para todo el personal de ambos centros de trabajo incluidas las personas con contrato de formación.

jueves 23 de enero de 2025

El suministro de combustible ha de realizarse obligatoriamente en EESS Avia y ha de ser requisito imprescindible para el cobro presentar las correspondientes facturas del suministro.

Así mismo, esta ayuda no se abonará en períodos de excedencia o en bajas de duración superior a un mes.

Para el centro de trabajo de Donostia / San Sebastián se establecen cuantías bimensuales en base a los siguientes criterios:

Donostia / San Sebastián: 75 litros.

Donostialdea: 110 litros.

Tolosaldea, Urola Kosta y Bidasoa- Txingudi 170 litros.

Goierni y Debabarrena: 250 litros.

Debagoiena: 275 litros.

Para el centro de trabajo de Bizkaia se establecen cuantías mensuales en base a los siguientes criterios:

Área de Zierbena y municipios colindantes: 85 litros.

Resto de zonas: 100 litros.

Artículo 40.— Ropa de trabajo.

Las Empresas que exijan uniformes a los subalternos tendrán obligación de proporcionar a los mismos, cada dos años, uno para invierno y otro para verano. El personal de oficios varios tendrá derecho al vestuario que determinan las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 41.— Bilingüismo.

Se procurará que todas las notas que se coloquen en los tabloneros de anuncios estén escritas en euskara y castellano, siendo obligatorio en el caso de que lo solicitasen los trabajadores por mayoría.

Se ofrecerá formación en euskera e inglés para aquellas personas para las que sea imprescindible en el desempeño de su puesto de trabajo.

Artículo 42.— Indemnización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 25 años de antigüedad: 2 mensualidades de salario real.

Con 30 años de antigüedad: 3 mensualidades de salario real.

Con 35 años de antigüedad: 4 mensualidades de salario real.

Artículo 43.— Disposición Adicional Aportaciones a GEROA - EPSV.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido una mejora voluntaria de la seguridad social consistente en adherirse a la EPSV GEROA

jueves 23 de enero de 2025

## CAPÍTULO 9

## CONTRATACIÓN

Artículo 44.— Contratos Eventuales.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 45.— Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

## CAPÍTULO 10

## DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 46.— Garantías Sindicales.

Los órganos de representación de los trabajadores, así como las secciones sindicales de empresa, tendrán derecho a ejercer libremente las actividades sindicales.

## CAPÍTULO 11

## REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47.— Faltas y sanciones.

En caso de tener que expedientar o aplicar alguna sanción, estas estarán reguladas en función del Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos sectoriales de referencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.— Fomento de igualdad de oportunidades.

La representación empresarial y la representación de los trabajadores manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con tal finalidad se establecen seguimiento periódico por parte de la comisión de igualdad del plan establecido en la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.— Análisis de riesgos psicosociales.

La empresa deberá llevar a cabo un análisis de riesgos psicosociales en el plazo de 6 meses desde la solicitud realizada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras. Dicho análisis deberá contener un estudio de la situación de la empresa ajustada a la realidad de cada uno de los centros de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.— Desconexión digital.

Las personas trabajadoras solo estarán obligadas a utilizar los dispositivos proporcionados por la empresa durante la jornada laboral, pudiendo apagar tales dispositivos fuera de las horas de trabajo.

La empresa no hará llegar comunicaciones a sus personas trabajadoras fuera de las horas de trabajo, salvo que esté justificado.

Sin perjuicio de ello, la empresa deberá acordar con la representación legal de las personas trabajadoras aquellos puestos de trabajo que, por sus específicas características, requieran limitaciones en el derecho a la desconexión y sea necesaria una disponibilidad o estar localizable fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.– Videovigilancia.

Se limitará el uso de la videovigilancia y geolocalización a aquellos supuestos en los que, por necesidades de control de la actividad laboral, sea un medio idóneo, adecuado y proporcionado, y en aquellos lugares imprescindibles para preservar la seguridad e integridad de las instalaciones. De la existencia de tales medios se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores y a las personas trabajadoras. Queda terminantemente prohibida la instalación de tales dispositivos en espacios de descanso o vestuarios.