

**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 Giroa, S.A.U. (código de convenio 48100481012015).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 28 de diciembre de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12/06/2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 27 de febrero de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GIROA
DE LA PROVINCIA DE BIZKAIA****CAPITULO I****ÁMBITOS****Artículo 1.— *Ámbito Territorial y Funcional***

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que hayan sido contratados por la Empresa GIROA en la Delegación de Bizkaia para la realización de las actividades de servicios integrales a edificios e instalaciones (CNAE 8110).

Artículo 2.— *Ámbito temporal*

El presente convenio tendrá una vigencia, con efectos retroactivos desde el 1 de enero del 2022, hasta el 31 de diciembre del 2025.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia. Se hará por escrito, expresando la parte que promueve la denuncia, los ámbitos y materias a negociar dándose traslado a la otra parte, enviando copia a efectos de registro al organismo competente.

Una vez finalizada la vigencia pactada en el convenio, y en el supuesto de que las partes no alcanzasen un nuevo acuerdo, el presente convenio mantendrá indefinidamente su vigencia en todo su contenido, incluidas todas las fórmulas acordadas para garantizar incrementos en los conceptos salariales establecidos en el presente convenio. Salvo que la cifra resultante del cálculo del incremento consolidable variable definido en el artículo 20 del presente convenio fuese negativa durante dos ejercicios consecutivos, o que, en el periodo de los cinco años anteriores, se diera un acumulado inferior al del acumulado del IPC de Bizkaia. En cuyo caso, se dejará de aplicar dicha revisión en todos los conceptos económicos afectados, y se aplicará la compensación pendiente, generando los nuevos salarios y tablas salariales.

Seguirán manteniendo su vigencia, de forma indefinida y mientras las partes no lleguen a un acuerdo nuevo, el resto de obligaciones contenidas en el presente convenio.

Artículo 3.— *Derecho supletorio*

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio del Comercio del Metal de la provincia de Bizkaia.

Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el articulado del presente Convenio forman un conjunto unitario e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto en el que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del Convenio.

Asimismo, cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas en el presente convenio, será de aplicación inmediata conforme a la decisión que, en su caso, adopte la Comisión Paritaria del mismo.

Artículo 5.— *Garantía de no inaplicación*

Durante la vigencia pactada en el ámbito temporal del presente convenio, la Empresa se compromete a no iniciar unilateralmente un procedimiento de inaplicación de lo establecido en el presente convenio conforme al procedimiento establecido en el artículo 82.3 ET.



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 30 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 periodo de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se produciría únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Artículo 6. — Garantías Personales

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de las personas trabajadoras que viniesen prestando servicios para la Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio, y que tengan reconocidas a la firma del mismo, a título individual, como garantía ad personam, siempre que superen las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 7. — Comisión Paritaria

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de la parte social y tres de la Empresa.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

- a) Interpretación el presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar las personas trabajadoras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.
- b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

La Comisión Paritaria dispondrá de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera creada.

En caso de que la Comisión Paritaria no lograra llegar a un acuerdo para la resolución de conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes convienen acudir a someter los mismos a una mediación ante el PRECO, como vía previa a la vía jurisdiccional.

CAPITULO II**RÉGIMEN ECONÓMICO****Artículo 8. — Principios del Régimen Económico**

El régimen económico que rige las relaciones laborales del personal afectado por el presente Convenio viene regulado por lo establecido en el presente capítulo y será de aplicación al personal incluido en el ámbito territorial y funcional del mismo sin perjuicio de que las condiciones económicas de aquellas personas trabajadoras con unos altos niveles de responsabilidad, determinados como cuadros, que se regirán por la política retributiva establecida por la Empresa para dichos puestos.

Artículo 9. — Retribuciones del personal**Salario base**

Importe mínimo de carácter fijo por jornada completa. Los montantes se indican en la tabla salarial anexa. (Anexo 1).

**Mejora voluntaria (complemento a devengos)**

Complemento de carácter personal que integra aquellas cantidades que, como mejora voluntaria, tengan su origen en un pacto individual para establecer la cuantía de un salario bruto en cómputo anual. Se configura, así como un complemento a devengos totales. Dicho complemento no puede ser absorbido, ni compensado. Solamente en el caso de regularización retroactiva y únicamente en el año en el que se llegó al pacto individual o si el alta se produce en el segundo semestre del año y se establece un salario por encima de convenio en el momento del alta, que absorberá cualquier incremento durante el año siguiente.

Complemento trabajo

Concepto salarial en razón de la realización de determinadas funciones o la asunción de determinadas responsabilidades, que no sean las que habitualmente viniese desempeñando la persona trabajadora y que, con origen en un pacto individual, se devengará en tanto la persona desempeñe las funciones o responsabilidad, cuya realización retribuye dicho complemento.

Artículo 10.— Horas Extraordinarias

Es voluntad de la empresa minimizar en lo posible la necesidad de realizar horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todo el tiempo de trabajo que no esté incluido en los supuestos de prolongación de jornada, y exceda de la jornada ordinaria.

Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por periodos puntas de prestación de servicios o ejecución de obras.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas de otras personas trabajadoras.

La Empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir o compensar las horas extraordinarias con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes en que estas se produzcan.

Cuando se opte por la compensación en tiempo libre, se aplicará un coeficiente de 1,5 para las horas extraordinarias realizadas en días laborales, y de 2 a las realizadas en festivos.

Respecto de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se estará a la normativa vigente en cada momento.

Las horas extras podrán ser normales (de 6:00-22:00 horas), nocturnas (de 22:00-6:00 horas) y en festivo. Cuando se opte por la retribución, los importes que se devengarán por la realización de horas extras son los siguientes:

— Para 2023 la hora extra normal: 19,07 euros brutos, la hora extra nocturna: 25,33 euros brutos y la hora extra en festivo: 30,36 euros brutos.

Los anteriores importes tendrán un incremento anual que será el resultado de aplicar sobre los mismos el porcentaje de incremento consolidable que se aplica sobre el salario base.

Artículo 11.— Guardias

Se considerará que una persona trabajadora está de guardia en todos aquellos casos en que se obligue periódicamente, según el cuadrante establecido al efecto, a estar localizable para acudir a los avisos que se produzcan fuera de la jornada habitual de su centro de trabajo.

La empresa adscribirá a aquellas personas trabajadoras que se considere con capacidad suficiente y que sea preciso que formen parte del Servicio de guardia de acuerdo a las necesidades de servicio derivadas de las obligaciones con sus clientes.



De acuerdo con lo anterior, se diferenciará un servicio de guardias difusas, para personas trabajadoras no adscritas a un centro concreto o contrato específico.

Todas las personas trabajadoras adscritas al servicio de guardias difusas, rotarán semanalmente de forma consecutiva y periódica en el servicio de guardia mediante cuadrante.

Se devengará una cantidad para 2023 de 125,10 euros brutos /semana o 17,87 euros brutos/ día. Esta cantidad no se devengará a aquellas personas trabajadoras afectados por una baja en aquellos meses en que se desarrolle la misma.

A partir del 1 de enero de 2023 se pone un nuevo plus para los contratos de gestión energética, para comunidades de propietarios y biomasa, por su especial condición de servicio, de 18,16 euros brutos a la semana.

El tiempo dedicado a la atención de los avisos por parte del personal que esté de guardia durante la jornada intensiva establecida, según el artículo 44 del presente convenio, para el mes de agosto entre las 15:00 y las 18:00 horas y para el resto de los meses en el periodo de 16:30 horas a 18:00 horas de lunes a jueves se compensará como una hora normal (hora por hora).

Además, se establecerá un mecanismo más actualizado que permita filtrar los avisos para el personal de guardia, Call Center, que esté operativo para el año 2023.

Se acuerda que las personas mayores de 60 años tengan prioridad para salir del trabajo a relevos (incluyendo noches y festivos), y también de las guardias.

El importe del nuevo plus, así como el precio de las guardias tendrán un incremento anual que será el resultado de aplicar sobre los mismos el porcentaje de incremento consolidable que se aplica sobre el salario base.

Artículo 12.— Plus de Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Aquellas personas trabajadoras que realicen trabajos en dicho período tendrán derecho a percibir un complemento de nocturnidad que en 2023 asciende a 3,29 euros bruto para personas trabajadoras con jornada anual de 1731 y 1720 horas.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, se aplicará el importe correspondiente al 25% de una hora sobre el salario base consolidado del Grupo 4B por hora nocturna trabajada, teniendo en cuenta las diferentes horas de jornada anuales existentes.

Artículo 13.— Pluses Fechas señaladas

Se considerarán fechas señaladas el 1 de enero, el 6 de enero, el 25 de diciembre y la Semana Santa, comprendiendo esta última desde el jueves Santo hasta el lunes de Pascua, ambos incluidos.

Todas las personas trabajadoras que trabajen en estas fechas tendrán derecho a cobrar un plus de fechas señaladas de acuerdo a los importes que se reflejan a continuación:

Para 2023

- 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre: 53,46 euros brutos/día.
- Semana Santa: 192,60 euros brutos/Semana Santa completa (de jueves Santo a lunes Pascua), 38,52 euros brutos/día.

Los importes reflejados para el Plus durante la Semana Santa se devengarán enteros siempre que se trabajen todos los días que se describen en el mismo. En el caso de que alguna persona trabajadora solamente trabaje alguno de los días, solo tendrá derecho a percibir la parte proporcional del mismo, teniendo en cuenta que este se define por haber trabajado cinco días.

Para el resto de los años los importes de este plus tendrán un incremento anual que será el resultado de aplicar sobre el mismo el porcentaje de incremento consolidable que se aplica sobre el salario base.

**Artículo 14.— Plus Domingo y Festivo**

Se considera trabajo en festivo el realizado en domingo y en aquellos días que se hayan señalado como fiestas oficiales en el calendario laboral de aplicación.

Aquellas personas trabajadoras para los que no esté establecido trabajar en domingo o festivo en su jornada ordinaria y, que, de forma extraordinaria, deban prestar sus servicios en domingo o festivo tendrán derecho a percibir un complemento, que en 2023 ascenderá a 11,33 euros brutos para personas trabajadoras con jornada anual de 1731 y 1720 horas.

Para los siguientes años, se aplicará el importe correspondiente al 86% de una hora sobre el salario base consolidado del Grupo 4B por hora festiva trabajada, teniendo en cuenta las diferentes horas de jornada anuales existentes.

Aquellas personas trabajadoras asignados a servicios con sustantividad y autonomía productiva dentro de la actividad de la empresa, aun cuando el trabajo en domingo y festivo forme parte de su jornada ordinaria, tendrán el derecho a percibir un plus de Domingo y festivo en la forma y cuantía que se haya determinado, en función de las especiales características organizativas del servicio. Para el personal proveniente de nuevos contratos con subrogación que requieran de trabajo en domingo y festivo, se tratará su aplicación con el comité de empresa y será de aplicación si es de mutuo acuerdo, en función de si el mismo es una parte fundamental para que la empresa resulte competitiva con respecto a empresas competidoras para el citado nuevo contrato.

Artículo 15.— Antigüedad

El plus de antigüedad se regulará por las siguientes condiciones:

- Se devengarán por cuatrienios vencidos.
- El número máximo de cuatrienios que puedan acumular cada persona trabajadora es de cuatro.

A la persona que a la entrada en vigor del presente convenio ostentase una antigüedad superior a cuatro cuatrienios, se le respetará el número de cuatrienios consolidados y los derechos económicos inherentes a la misma.

- La cuantía del cuatrienio para cada persona trabajadora se establece en el 5% sobre el salario base de su grupo profesional.
- La persona trabajadora devengará la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo con el grupo profesional en que se adscriba en cada momento.
- El cómputo de la antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso de la persona trabajadora de que se trata en la Empresa.

Artículo 16.— Plus transporte

Las personas trabajadoras que vivan a más de dos (2) km de su centro de trabajo percibirán el importe íntegro de 4 viajes en el medio de transporte público colectivo más próximo y económico desde su domicilio. En todo caso, la Empresa podrá exigir justificación de la realización del gasto en transporte por parte de la persona trabajadora.

Artículo 17.— Pagas extraordinarias y devengos

Se abonarán 4 pagas extraordinarias, abonándose dos de ellas prorrateadas en 12 mensualidades como hasta ahora.

Las otras dos pagas extraordinarias, se abonarán por el importe correspondiente a 30 días de salario conforme a los siguientes criterios:

- Paga de verano: Se abonará en el mes de julio, e incluirá los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento Mejora Voluntaria y complemento puesto de trabajo. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.
- Paga de Navidad: Se abonará en el mes de diciembre, e incluirá los mismos conceptos que la paga de verano. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.



El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por el semestre natural del año en que se otorguen y en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 18.— *Bonus Anual Variable no consolidable*

Con el objeto de incentivar y animar a todo el personal en la optimización de su trabajo, compartiendo con éste la mejora de la eficiencia económica y comercial de la empresa, para todas aquellas personas trabajadoras que a la firma del presente convenio no cuenten con retribución variable se establece un bonus anual variable no consolidable y complementario a la remuneración fija de cada persona trabajadora.

Los principios sobre los que se establece esta retribución variable, son los siguientes:

- 1.º Tiene carácter variable y no consolidable. El hecho de su percepción no genera ningún derecho del trabajador para su abono en años sucesivos.
- 2.º Su atribución será en función del grado de cumplimiento de una serie de criterios objetivos, establecidos para el ejercicio, de carácter cuantitativo y cualitativo, sin que éstos tengan carácter contractual entre el trabajador y la empresa.
- 3.º Dicha retribución se percibirá de una vez, finalizado el ejercicio contable, y realizada la Auditoría de Cuentas. Habitualmente, será a la finalización del mes de marzo del siguiente ejercicio.
- 4.º Se trata de un concepto no prorrateable. Solo se percibirá por aquellas personas trabajadoras que hayan estado vinculados a la empresa durante todo el año natural al que corresponda su devengo.
- 5.º Solamente lo percibirán aquellas personas trabajadoras que se encuentren vinculados a la empresa en el momento de su abono.

El valor teórico máximo del incentivo es el 1% del salario fijo establecido en las tablas del presente convenio para el año a que se refiera su devengo.

La empresa comunicará al Comité de Empresa con detalle los datos y ratios necesarios para el cálculo de este incentivo. A tal efecto, las partes acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del mencionado incentivo, constituida por un máximo de 2 representantes de la Empresa y 2 de las personas trabajadoras. Dicha comisión se reunirá con una periodicidad anual.

Realizando un análisis de los siguientes indicadores por sector y consiguiendo cada objetivo si se cumple al 100%.

Peso (%)	Absentismo y seguridad en el trabajo	
25	Absentismo sobre presupuesto	
25	Horas sustitución sobre presupuesto	
25	Número accidentes máximo establecido por PRL	

Peso (%)	Cuantitativo financiero	(%)
25%	Expansión neta MB P1	45
	Expansión neta MB P2, P3	30
	Expansión neta instalaciones MB	25

Artículo 19.— *Kilometraje*

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará a la cantidad de 0,39 euros brutos/km 2023.

Para el resto de los años tendrá un incremento anual que será el resultado de aplicar sobre el mismo el porcentaje de incremento consolidable que se aplica sobre el salario base.

**Artículo 20.— Revisión Salarial**

Se aplicará una revisión salarial en términos porcentuales para los conceptos recogidos en las tablas salariales del presente convenio, que se configura como el «incremento consolidable».

Para la fórmula de revisión salarial de cada año se tendrá en cuenta el IPC de Bizkaia del año anterior.

A) Incremento de parte fija

Año 2023

Subida del 60% de IPC (2022) garantizada. Habiendo sido el IPC de Bizkaia del 5,5%, supone un 3,3%.

Años sucesivos

La propuesta de la fórmula contiene una parte fija y condicionada al IPC, cuyo % de aplicación variará en función del valor de IPC:

- Por debajo del 0%, quedaría 0%.
- De 0 a 2%, quedaría 1,6%: 80% IPC.
- Para 3%, quedaría 1,8%: 60% IPC.
- Para 4%, quedaría 2,08%: 52% IPC.
- Para 5%, quedaría 2,35%: 47% IPC.
- Para 6%, quedaría 2,4%: 40% IPC.
- Para 7%, quedaría 2,5%: 35,7% IPC.
- Para 8%, quedaría 2,6%: 32,5% IPC.
- Para 9%, quedaría 2,8%: 31,1% IPC.
- Para 10%, quedaría 3,0%: 30,0% IPC.

En tramos intermedios se hace proporcional entre los dos extremos del tramo y así sucesivamente hasta un máximo de 5%.

B) Incremento parte variable consolidable

Año 2023

No aplica.

Años sucesivos

Adicionalmente, se considerará otra parte variable igualmente consolidable, en función del Resop del año anterior en cuestión.

- Para un incremento de Resop del 5%, un 1% adicional.
- Para un incremento de Resop del 10%, un 2% adicional.
- Para un incremento superior al 10% un 3% adicional.
- Para un decremento de Resop superior al 10%, un -1%.

La aplicación en negativo solo se hará mientras se compense en el año en curso sin resultar negativo el cómputo.

En tramos intermedios se hace proporcional entre los dos extremos del tramo y así sucesivamente.

La empresa facilitará al Comité de Empresa con detalle los datos trimestrales para conocer el desarrollo del Resop. A tal efecto, las partes acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del mencionado incentivo, constituida por un máximo de 2 representantes de la Empresa y 2 de las personas trabajadoras. Dicha comisión se reunirá con una periodicidad trimestral.

La aplicación de dichos incrementos, se realizará en un periodo máximo de dos meses desde su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

**Artículo 21.— Retribución de vacaciones**

Para la retribución durante las vacaciones se tendrá en cuenta:

- Media de las primas o pluses de los 12 meses anteriores, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras. Esta media se abonará en el mes de diciembre.

CAPITULO III

TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO**Artículo 22.— Tiempo de Trabajo**

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal, el momento en que la persona trabajadora, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestida con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que la persona trabajadora deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo, el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral. Salvo en casos específicos en PRL.

Artículo 23.— Jornada Laboral

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán las siguientes jornadas laborales anuales:

1. Contratos cerrados a turnos: tendrán una jornada laboral anual para el año 2023 de 1720 horas (siempre y cuando dicho calendario no implique la necesidad de cubrir con personal adicional). La reducción de las horas hasta 1720 se realizará en días u horas.
2. Resto de contratos (difusos, oficinas y centros cerrados): tendrán una jornada laboral anual para el año 2023 de 1731 horas.

Para estos contratos se establecen también las siguientes horas jornadas anuales:

- 2023: 1731 horas fijas establecidas.
- 2024: Reducción de 4 horas, 1727 horas de calendario vinculadas al cumplimiento de la tasa de frecuencia establecida para Áreas Críticas* de Veolia.
- 2025: Reducción de 4 horas, pudiendo quedar en 1723 horas de calendario, siempre que la tasa de frecuencia establecida para Áreas Críticas* de Veolia durante los dos años anteriores se cumpla.

Notas explicativas

Tasa de frecuencia: El número de accidentes en jornada de trabajo con baja ocurridos por cada millón de horas trabajadas. (No incluye accidentes in itinere) Área crítica: Delegaciones de aproximadamente 500 empleados y tengan una tasa de frecuencia superior a 10 Objetivo de tasa de frecuencia para áreas críticas 2023 <10.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, respetando el cómputo anual de la jornada máxima antes indicada. La determinación práctica de esta jornada laboral durante la vigencia del convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen para cada ejercicio.

Los técnicos de contratos cerrados, con personal adscrito a edificios, deberán ajustarse a los horarios y condiciones del edificio en el que se presta el servicio.

Horas de libre disposición

Cada persona trabajadora dispondrá, dentro de la jornada anual, de ocho horas de libre disposición para asuntos propios. Estas horas podrán acumularse en un día entero.

1. El personal de contratos cerrados dispondrá de 8 horas de libre disposición adicionales a las existentes a disfrutar de lunes a viernes, no combinable con va-



caciones. Dichas horas estarán condicionadas al cumplimiento de la tasa de frecuencia establecida por Veolia para Áreas críticas*. Las 8 horas de libre disposición adicionales se disfrutarán en 2023 sin condicionantes.

La fecha de disfrute de las horas de libre disposición se acordará entre la empresa y la persona trabajadora, no pudiendo acumularse a las vacaciones ni disfrutarlo simultáneamente más de un diez por ciento de la plantilla de un lugar de trabajo o más de una persona, salvo que dicho 10 por ciento sea inferior a la unidad. En cualquier caso, debe quedar garantizada la actividad ordinaria de la empresa.

A partir de 2023, se dará la posibilidad de trabajar hasta un máximo de 5 horas y 30 minutos seguidos por la mañana. Sólo se podrá exceder la jornada de 5 horas 30 minutos de la mañana para organizar los turnos de comida. Actualmente, la jornada partida de lunes a jueves se divide en 5 horas por la mañana y 3 horas por la tarde.

Artículo 24. — *Calendario laboral*

La determinación del Calendario Laboral será facultad de la Dirección de la empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, lo establecerá, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras para todo el año.

En el calendario laboral se fijarán los distintos horarios de trabajo que existan en la empresa, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, así como las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma y los descansos semanales o puentes que puedan acordarse por las partes.

Propuesta de calendario con la posibilidad que los puentes queden libres con el condicionante de que es imprescindible para mantener el nivel de excelencia del servicio prestado por Giroa a sus clientes, que el diseño del calendario garantice siempre la disponibilidad o presencia física de un número mínimo de personas trabajadoras tanto en los servicios de mantenimiento programado o atención de averías, como de administración o atención telefónica. En atención a estas circunstancias se determinarán las excepciones a lo dispuesto por el calendario laboral y se designará a aquellas personas trabajadoras que deban realizar estos servicios.

En caso de desacuerdo, entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, sobre la fijación del citado calendario, se aplicará el calendario del año anterior con la lógica adaptación de los días festivos que se determinen como tales por la Autoridad.

Horario en oficina y difusos

El inicio de la jornada se podrá realizar entre las 08:00 horas y las 09:00 horas de lunes a jueves y en el caso de los viernes en el caso de hacer uso de dicha flexibilidad se tendrá en cuenta que no podrá haber una persona solamente trabajando en la oficina.

El horario de comida será mínimo de 30 minutos por lo que la hora mínima de salida serán las 16:30 horas a lo que habría que añadir el ajuste de minutos según calendario. En 2023 el ajuste de calendario son 11 minutos por lo que la hora mínima de salida serían las 16:41 horas.

Los calendarios laborales de cada año serán analizados y firmados por ambas partes según los minutos que resulten.

El horario de 8:00 horas a 17:30 horas deberá quedar cubierto para lo cual, los y las responsables de cada departamento, junto con las personas trabajadoras, se organizarán para garantizar que se cubra dicho horario.

En el hipotético caso en el que no hubiera acuerdo para cubrir el horario se priorizará para la elección en base a aspectos sociales (cuidado de hijos e hijas, personas mayores, edad...).

Además, el horario de recepción será de 8 horas a 13 horas, y de 14:30 horas a 17:30 horas.

Las mismas condiciones se darán para los y las técnicos/as de difusos y requerirá de un análisis individual y la aprobación de su jefa o jefe de equipo o de sector.



Los y las técnicos/as de centros cerrados podrán acogerse a esta medida, si existe la posibilidad o viabilidad técnica. En general, dependerán del tipo de contrato existente.

- Jornada de lunes a jueves: 8 horas más los minutos resultantes. Entrada de 08:00 horas a 09:00 horas y parada mínima de 30'.
- Jornada de viernes de 8:00 horas a 15.00 (7 horas). Posibilidad de entrada hasta las 09:00 horas en el caso de no estar una sola persona en oficina. Los viernes el horario será de 7 horas ininterrumpidas pudiéndose realizar la entrada a las 7:45 horas y la salida nunca antes de las 14:45 horas.
- Jornada intensiva de 8:00 horas a 15.00 horas en agosto.
- Semana de fiestas de Bilbao: de 8:00 horas a 14:00 horas.
- Puentes:
 - El personal de oficinas disfrutará el 100% de los puentes.
 - El personal de difusos en ningún caso trabajará más del 50% de los puentes, y dependiendo de la organización detallada a continuación, tendrá la posibilidad de disfrutar el 100% de los puentes.
 - En la organización de los puentes se determinarán los medios para garantizar un servicio de calidad. Para ello se establecerá por equipo, el denominado «servicio mínimo» que será propuesto desde el sector y validado por la Dirección de la empresa.

Ese servicio mínimo deberá garantizar:

- Atención a avisos-correctivos del día y acumulados hasta el día que no han sido atendidos.
- Mantenimientos programados que se podrían realizar en el puente porque el cliente puede interrumpir el proceso.
- Presupuestos pendientes de ejecutar.

Para ello se hará una estimación previa de estos aspectos determinando los medios necesarios, ya que los mismos pueden depender de la temporada en la que se enmarca el puente (invierno, verano).

Para los y las técnicos/as se establece que, en los puentes, los técnicos cuenten con el soporte de su jefe o jefa de equipo.

Para cuadrar las horas anuales en el calendario laboral cada día trabajado por los técnicos difusos en un puente se compensará con otro día como exceso de cómputo (día por día).

Artículo 25.— Teletrabajo

Se establecerán periodos en los cuales se podrá teletrabajar. Un 1 día por semana (puntualmente 2, si está justificado), hasta un máximo de 44 días al año.

Desde la empresa se garantizará que el teletrabajo se realiza de forma responsable, y se deberá mantener la productividad, de acuerdo a los y las responsables de departamento.

El teletrabajo aplicará a las personas colaboradoras de las áreas de soporte, quedando excluidas aquellas personas de todos los departamentos que por la naturaleza o características del puesto o ejercicio profesional hagan imposible la prestación de esta modalidad. (p. Ej. Aquellas que requieran atención presencial con el cliente).

Se analizará la posibilidad técnica de teletrabajo para el personal de administración en los puentes.

No podrán acogerse a esta medida los puestos de trabajo y posiciones que, por la naturaleza de su función, no permitan el teletrabajo remoto. Además, quedan excluidas aquellas personas trabajadoras que tengan un contrato en prácticas y en formación y aprendizaje, por el objetivo formativo e integrador que estos tienen, lo que requiere ineludiblemente su presencia en el centro de trabajo.



El día de teletrabajo se deberá cumplir con la jornada ordinaria, en los mismos términos que cuando se encuentra prestando servicios en el centro de trabajo. Asimismo, deberá continuar registrándose la jornada a través de la herramienta facilitada por la empresa para ello, ya sea en situación de teletrabajo como de trabajo presencial en la empresa.

Será causa de anulación del teletrabajo, la constatación de ineficiencias o el incumplimiento de los estándares de calidad en el trabajo, las dificultades para la cohesión de equipos, el incumplimiento de los objetivos de las personas trabajadoras, o la obtención de una evaluación de desempeño insuficiente, así como cualquier causa organizativa y/o productiva que impida la correcta prestación del servicio por parte de las personas colaboradoras.

La persona será responsable del buen uso y cuidado de las herramientas y dispositivos facilitados por la empresa, a cuyo fin tendrá la obligación del custodio y siendo conoedores de que únicamente pueden utilizar los dispositivos de la empresa las personas trabajadoras de Giroa.

Si en algún caso, se tuviera constancia del mal uso de los medios facilitados, la empresa podrá tomar las medidas oportunas.

Artículo 26.— Bolsín de horas de trabajo

En el marco de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, y con el objeto de aportar flexibilidad y excelencia a la ejecución del servicio prestado por Giroa a sus clientes, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un número de 80 horas al año por persona trabajadora, que deberán ser realizadas cuando lo solicite debidamente la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes estrictos cuyo incumplimiento pueda implicar pérdida del pedido o del cliente.

Dicho bolsín de horas corresponderá a ajuste de horarios por picos y/o valles de actividad con objeto de adecuar el máximo posible los horarios a las necesidades operativas, así como aportar flexibilidad para la recuperación de horas. Se encontrará asociado a una operativa que aporte flexibilidad y agilidad en el modo de aplicación de la misma.

El procedimiento a seguir marca las siguientes condiciones, acordadas en acta del 30 de julio del 2015:

1. Se avisa con 5 días de antelación por escrito, al afectado y al comité.
2. La jornada diaria no excederá de 9 horas (incluido el bolsín), salvo acuerdo entre los y las interesados/as y empresa, o representante de las personas trabajadoras.
3. El máximo de horas de bolsín diarias será de 2 horas.
4. La jornada semanal no excederá de las 40 horas, salvo acuerdo entre los y las interesados/as y empresa o representante de las personas trabajadoras.
5. Se respetará en todo caso el descanso entre jornadas, que marca que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.
6. Dentro del límite de las horas de bolsín señaladas, en ningún momento, la necesidad de hacer uso de esta flexibilidad, se realizará fuera de los días laborales establecidos como de trabajo en el calendario laboral, ni durante el periodo de vacaciones, salvo pacto en contrario entre la empresa y los/las interesados/as.
7. A las personas trabajadoras que se les aplique esta medida, se les garantizará por la empresa, los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.
8. La empresa y las personas trabajadoras afectadas acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no llegasen



a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someterlo a la Comisión Paritaria, que se reunirá en el plazo de una semana desde la comunicación, y si no es aceptada la propuesta que se realice, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte, con una semana de antelación.

9. En los centros donde se trabaja a turnos, en el caso que la empresa quiera hacer uso del bolsín de horas para cubrir turnos vacíos, se tendrá en cuenta especialmente, lo señalado en los puntos 2, 4 y 5, donde hace referencia al máximo de horas trabajadas tanto diaria como semanalmente y señala el mínimo de horas de descanso entre jornadas de trabajo.

Artículo 27.— Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas, que se devengarán por todos los conceptos fijos de nómina.

Las vacaciones se disfrutarán conforme al siguiente esquema:

- a) Aquellas personas trabajadoras que fraccionen sus vacaciones anuales en más de un período y, cuya una jornada semanal lectiva esté establecida de lunes a viernes, disfrutarán de 22 días laborables, de lunes a viernes o la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año.
- b) Aquellas personas trabajadoras que fraccionen sus vacaciones anuales en más de un período y, cuya una jornada semanal lectiva esté establecida de lunes a sábado, disfrutarán de 26 días laborables, de lunes a sábado o la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año.
- c) Aquellas personas trabajadoras que no fraccionen sus vacaciones anuales en más de un período, disfrutarán de 30 días naturales consecutivos, o la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre. En caso de acuerdo entre persona trabajadora y jefe/a sector o responsable (mando intermedio) se podrá llevar a cabo el disfrute de las mismas fuera de ese periodo.

Las vacaciones se disfrutarán entre las personas trabajadoras en turnos rotativos, habiéndose tenido en cuenta ya en su día, por una sola vez, el criterio de antigüedad. Estas deberán ser conocidas por las personas trabajadoras con tres meses de antelación a su disfrute de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora o representantes sindicales.

Cuando la persona trabajadora cesa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones. En caso de cierre de la Empresa por vacaciones será obligación de las personas trabajadoras disfrutarlas durante el cierre.

Cuando el período de vacaciones fijado 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 de esta Ley, 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 disfrutarlas, 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.

**Artículo 28.— Permisos y licencias**

La persona trabajadora previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos y padres y dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo se ampliará en dos días más.
- c) 5 días en los casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización, intervención quirúrgica o reposo domiciliario justificado por el médico de cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día en los casos de matrimonio de hermanos, padres o hijos consanguíneos o políticos, que podrá ampliarse hasta dos días, cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, en ambos casos justificándolos debidamente.
- g) Las personas trabajadoras que estén realizando estudios tendrán garantizados los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que éstos se celebren sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.
- h) La empresa vendrá obligada a facilitar a las personas trabajadoras para la obtención de carnets de conducir, los permisos necesarios para presentarse a la primera convocatoria (dos pruebas completas) sin necesidad de tener que retribuirlos.

A los efectos recogidos en el presente artículo se equipará al cónyuge, el compañero o compañera, siempre que se acredite por certificado oficial de convivencia.

Artículo 29.— Prendas de trabajo

La empresa Giroa proveerá a sus personas trabajadoras en el momento de su ingreso y cada año, de dos prendas de trabajo adecuadas a sus funciones, pudiendo exigir las empresas que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma.

Artículo 30.— Permiso por lactancia y maternidad, Guarda Legal, Maternidad y Paternidad

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apdo. 4 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, que consiste en 1 hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o final de la jornada. La persona trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutar a continuación de ésta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para los nueve meses del menor.

Conforme al artículo 37, apartados 6 y 7 del mismo texto legal quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en el artículo 37 apartado 6 del ET constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 37 del ET, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Lo previsto en el presente artículo se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de producirse de futuro alguna modificación de la misma, se aplicará ésta de forma automática.

En cuanto a la suspensión del contrato por maternidad y paternidad la empresa estará igualmente a lo dispuesto legalmente en cada momento en el artículo 48 del ET y normativa relacionada.

Artículo 31.— Lugar de trabajo

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde la persona trabajadora desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por la Empresa y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles por la Empresa y la normativa legal vigente, quedando la persona trabajadora obligada a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

**CAPITULO IV
CONTRATACIÓN****Artículo 32.— Contratación**

En materia de contratación las partes acuerdan remitirse expresamente a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, así como al convenio del sector vigente que con carácter de derecho supletorio pudiesen ser de aplicación.

Artículo 33.— Períodos de prueba

Al inicio de la relación laboral entre Empresa y la persona trabajadora se establece un periodo de prueba. Dicho período será variable según sean los grupos profesionales, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal grupo profesional 6-7: seis meses.
- Personal grupo profesional 5: seis meses.
- Personal grupo profesional 4:
 - 4A: tres meses.
 - 4B: dos meses.
 - 4 C: 1 mes.

Durante el período de prueba, la Empresa y la persona trabajadora podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos; se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la Empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reiniciará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 34.— Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora

La persona trabajadora que voluntariamente desee causar baja voluntaria en la Empresa, deberá notificarlo a la misma con 15 días naturales de antelación.

La Empresa se obliga a sellar y firmar el acuse de tal notificación. La falta de preaviso total o parcial facultará a la Empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito al descuento equivalente a los días omitidos. Se tendrá como base de cálculo para dicha deducción el importe del salario bruto anual percibido en los 12 meses inmediatamente anteriores a su cese.

Artículo 35.— Jubilación

En todo lo relativo a la jubilación de las personas trabajadoras, las partes estarán a lo establecido en el presente artículo y estrictamente al ordenamiento jurídico regulador en materia de jubilación, así como demás normativa de aplicación del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

1. La empresa colaborará con las personas trabajadoras que soliciten el contrato de relevo, en función de las posibilidades que la legislación competente en este tema ofrezca en cada momento, a petición de la persona trabajadora y por acuerdo de ambas partes.
2. El acuerdo de jubilación parcial será de aplicación a las personas trabajadoras que, con una relación laboral de carácter indefinido y una jornada laboral a tiempo completo, soliciten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito.
3. La solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa para su estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el/la solicitante reúne los requisitos objetivos formales legalmente establecidos, para acceder a la situación jubilación parcial conforme a



la normativa aplicable, esto es, edad, tiempo de servicio efectivo, período de cotización a la Seguridad Social, etc.

La Empresa resolverá sobre la solicitud presentada, de acuerdo tanto a sus necesidades organizativas y productivas, como a los méritos y trayectoria del solicitante, en un plazo máximo de 60 días naturales, contados a partir del momento en el que se hubiese recibido la misma. La Empresa deberá comunicar expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma o bien, su rechazo.

4. En caso de aceptación por la Empresa de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el/la solicitante, implicará la imprescindible realización de las novaciones contractuales que sean oportunas.
5. La duración, validez y entrada en vigor del nuevo contrato queda condicionada a la resolución favorable del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre la solicitud de jubilación parcial de la persona trabajadora. En caso de obtenerse una resolución denegatoria de la misma, la persona trabajadora continuará prestando servicios a jornada completa y en las mismas condiciones que venía disfrutando con carácter previo a la suscripción del nuevo contrato.
6. En caso de darse el supuesto en el punto anterior, la Empresa no será responsable del perjuicio que se le pudiera causar a la persona trabajadora, desde el momento de solicitud de jubilación parcial hasta su reincorporación a la situación de jornada completa.
7. Una vez le haya sido comunicada por la Empresa a la persona trabajadora la aceptación de su solicitud de jubilación parcial, el/la solicitante se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados, la correspondiente solicitud de prestación de jubilación parcial ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

Artículo 36.— Excedencias

Excedencia voluntaria

La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años, no pudiendo dedicarse a la misma actividad, ni por cuenta propia ni ajena.

Si el periodo de excedencia que se solicitase fuera hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente.

Para optar a estos derechos, la excedencia deberá ser solicitada por motivos familiares, de estudios, de perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo.

Excedencia por cuidado de hijo/a y familiar

De conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del ET las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo/a sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 46.3 del ET será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Lo previsto en los párrafos anteriores en lo que respecta a la excedencia por cuidado de hijos/as y/o familiar se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de producirse de futuro alguna modificación de la misma, se aplicará ésta de forma automática.

Excedencia especial

Se establece la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria especial de hasta un máximo de 15 días seguidos sin retribución por año para cuidado de menores de 12 años y/o personas dependientes. En el caso de que haya más de una solicitud en un mismo departamento se analizará su viabilidad.

Esta medida quedará sustituida por cualquier otra medida gubernamental que la mejore.

CAPITULO V

GRUPOS PROFESIONALES-MOVILIDAD

Artículo 37.— Grupos profesionales

La clasificación profesional descrita en el presente Convenio se establece conforme a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras. Se definen Grupos Profesionales en función del conjunto de tareas y responsabilidades, para cuyo desempeño sean necesarios un conjunto homogéneo de conocimientos (establecidos en base a la experiencia o titulaciones) y demás aptitudes profesionales.

Los grupos profesionales definidos en el presente Convenio no tienen carácter limitativo, pudiendo establecerse nuevos grupos en común acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.

En consonancia con las actividades que le son propias a la Empresa, (diseño y ejecución de montajes eléctricos y mecánicos de instalaciones, gestión servicios de eficiencia energética y mantenimiento de instalaciones), cabrá la asignación de actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales descritos en este Convenio. Toda persona trabajadora podrá ejecutar cuantos trabajos y operaciones le sean requeridos por su responsable, dentro de los cometidos propios de su grupo profesional, y sin menoscabo de su dignidad laboral.



La presente clasificación encuadra todos los puestos de trabajo en dos ámbitos funcionales y seis competencias profesionales en atención a criterios generales objetivos y a las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los puestos asignados a los grupos. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio serán adscritas a uno de los tres grupos profesionales que se describen.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la asignación del puesto a un grupo se realizará en función del grupo al que pertenezcan las tareas con una mayor carga de trabajo.

Ámbitos funcionales

Se establecen dos ámbitos funcionales definidos en los siguientes términos:

- **Ámbito de explotación:** Se trata de aquellas actividades y operaciones relacionadas directamente con la explotación del negocio, es decir, las referidas a la realización de tareas de carácter técnico de estudio, diseño y redacción de proyectos de obras y servicios, o bien, la propia ejecución de labores de instalación, mantenimiento o reparación, así como las operaciones auxiliares de las anteriores.
- **Ámbito de soporte:** se trata de aquellas actividades auxiliares que, no formando parte de la actividad de explotación del negocio propiamente dicho, permiten el desarrollo del mismo coordinando las labores productivas, informando de la gestión, atendiendo a clientes y proveedores y gestionando las cuestiones referentes a las personas de la Empresa. En definitiva, en esta división se encuadran las labores específicas de puestos de oficina como son las financieras, administrativas, comerciales, organizativas, de informática o de recursos humanos.

Competencias profesionales

Se establecen 6 competencias profesionales, que pueden existir y confluir con distinto nivel de ponderación en cada uno de los grupos:

- a) **Conocimientos y destrezas:** La formación básica o específica, titulación, necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) **Iniciativa:** El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) **Autonomía:** El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- d) **Responsabilidad:** El grado de autonomía de acción de las personas trabajadoras, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) **Mando:** El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas realizadas por otros, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

A) **COMPLEJIDAD:** EL NÚMERO Y EL GRADO DE INTEGRACIÓN DE LOS DIVERSOS FACTORES ANTES ENUMERADOS EN LA TAREA O PUESTO ENCOMENDADO

Clasificación profesional

Así pues, de acuerdo con los dos ámbitos funcionales y la existencia, confluencia y ponderación de las seis competencias profesionales anteriormente precisadas, la definición de los 4 grupos profesionales es la siguiente:

Grupo profesional 7

Se incluyen en este grupo a aquellos puestos que desarrollan funciones de alta gerencia. Su actividad define la estrategia de la Empresa tanto desde un punto de vista del negocio como de la organización de los recursos. Por tanto, sus decisiones determinan los resultados de la Empresa y su responsabilidad abarca tanto el ámbito de explotación



como el de soporte y todos los aspectos de la organización. Debido a lo anterior, los puestos de este grupo desarrollan una actividad muy compleja para la que es necesario el más alto nivel de conocimientos y experiencia.

Se encuadran en este grupo el puesto de «Director».

Grupo profesional 6

Su actividad se centra en el ámbito de explotación de la Empresa, aunque una parte de su actividad incluye la realización de determinadas tareas de soporte. Contiene este grupo a aquellos puestos que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que suponen la integración, coordinación y supervisión de uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de complejidad, iniciativa, autonomía y responsabilidad.

En los puestos de este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas de estudio de muy alta complejidad y polivalencia, con alto nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la Empresa.
2. Supervisión, ordenación, planificación y/o coordinación de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades de un área, servicio o departamento con responsabilidad sobre los resultados del mismo.
3. Supervisión y dirección técnica de una sección de instalación o montaje, de la totalidad de los mismos, o de un grupo o la totalidad de una gama de servicios de mantenimiento o reparación.

Se encuadran en este grupo, con carácter enumerativo y no limitativo, puesto que la Empresa no tiene la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si las necesidades funcionales y la carga de trabajo no lo requieren, los siguientes puestos:

- Delegado /Gerente.

Grupo profesional 5

Su actividad se centra tanto en el ámbito de explotación como de soporte. Se incluyen en este grupo a aquellos puestos que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente bastante iniciativa. Su ejercicio conlleva la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de las personas trabajadoras bajo su responsabilidad. Requieren un alto nivel de conocimientos y/o experiencia en una esfera técnica concreta.

En los puestos de este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia, con alto nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de cálculo, planificación y control de procesos de instalación, mantenimiento y reparación, etc.
3. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de instalación o montaje, mantenimiento, reparación, etc., o cualquier agrupación de ellas.
4. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos de mantenimiento, reparación o montaje en grandes instalaciones (electricidad, climatización, ventilación, mecánicas, pintura, albañilería, carpintería, fontanería, jardinería, calefacción, electrónica, protección contra incendios, informática, telefonía etc.).
5. Tareas técnicas de supervisión o seguimiento de contabilidad, reunir elementos facilitados por colaboradores para la confección de costes, provisiones de tesorería, seguimiento de suministros, seguimiento de cuenta de resultados. Ta-



reas técnicas administrativas de organización, gestión de compra de aprovisionamiento de bienes sencillos o de cierta complejidad. Tareas de seguimiento de gestión comercial o desarrollo de cartera, sobre una gama específica y delimitada de venta de productos y/o servicios.

El desempeño dentro de este Grupo profesional precisará con carácter necesario una serie de conocimientos y destrezas suficientes y acreditables, ya sean por una experiencia fehaciente como por una formación que acrediten un mínimo de conocimientos propios en la actividad.

Se encuadran en este grupo, con carácter enumerativo y no limitativo, puesto que la Empresa no tiene la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si las necesidades funcionales y la carga de trabajo no lo requieren, los siguientes puestos:

- Puestos Colectivo A:
 - Técnico especialista de Estudios.
- Puestos Colectivo B:
 - Técnico de Estudios.
 - Jefe de Sector.
 - Jefe de Obra.

Grupo profesional 4

Su actividad puede ser en ambos ámbitos: de explotación y de soporte. Pueden desempeñar sus funciones en actividades de montaje o mantenimiento por las que se define la actividad de explotación del negocio propiamente dicho, así como realizar funciones de apoyo a la organización y tareas administrativas.

Se pueden incluir en este grupo a aquellos puestos que realizan con cierta autonomía e iniciativa, tareas especializadas, para cuya ejecución se requiere una alta capacitación técnica, y en las cuales pueden ser ayudados por otro/a u otras personas trabajadoras.

Se incluyen también en este grupo a aquellos puestos que realizan tareas claramente establecidas, para cuya ejecución se requieren simplemente instrucciones específicas y para las que es necesaria escasa formación o conocimientos muy elementales, pero que ocasionalmente pueden precisar de un pequeño periodo de adaptación.

En los puestos de este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas consistentes en contribuir a la ejecución de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.), aplicando la normalización a partir de datos facilitados por un mando superior y bajo la dirección del mismo, ordenando vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes de pequeñas instalaciones, etc.
2. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos según normas recibidas de un mando superior.
3. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de montaje, mantenimiento o reparación, que puedan ser secundadas por una o varias personas trabajadoras.
4. Tareas técnicas de mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados, o no, que impliquen amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, y/o climatización, calefacción, eléctricos y agua caliente sanitaria, y/o automatismos de regulación y control, conllevando la responsabilidad de pronta intervención.
5. Podrá ejercer un mando directo al frente de un grupo de operarios en trabajo de limpieza, acondicionamiento etc., generalmente de tipo manual o con máquinas.
6. Tareas de gestión de compra de materiales o bienes convencionales de pequeña complejidad.



7. Tareas propias de mantenimiento, (electricidad, climatización, ventilación, mecánicas, pintura, albañilería, carpintería, fontanería, jardinería, calefacción, electrónica, protección contra incendios, informática, telefonía etc.) con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
8. Tareas de control la calidad del mantenimiento o la pequeña instalación realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas el resultado de la inspección.
9. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos obtenidos en base a normas generalmente precisas.
10. Tareas elementales de montaje, (electricidad, climatización, ventilación, mecánicas, pintura, albañilería, carpintería, fontanería, jardinería, calefacción, electrónica, protección contra incendios, informática, telefonía, etc.).
11. Tareas de verificación y ajuste consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
12. Toma de datos referentes a temperaturas, humedades, consumos, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
13. Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles automáticos. Funciones de toma y preparación de toma para análisis.
14. Realización de tareas administrativas desarrolladas con aplicaciones informáticas. Tareas de cálculo, valoración de costes, cobro, pago, etc. Dependiendo y ejecutando ordenes de un mando superior. Tareas de colaboración en la venta de productos o servicios de poca complejidad, que no requieran especialización técnica, tramitación de pedidos. Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que puedan requerir algún grado de iniciativa. Tareas de oficina, pedidos, recepción de materiales, registro de libros. Tareas elementales de dibujo. Toma de datos en procesos productivos, etc.

Para el desempeño profesional dentro de este Grupo será precisa al menos del título acreditativo de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), o cualquier otra formación de carácter equivalente.

Se encuadran en este grupo, con carácter enumerativo y no limitativo, puesto que la Empresa no tiene la obligación de tener cubiertos todos los enumerados, si las necesidades funcionales y la carga de trabajo no lo requieren, los siguientes puestos:

- Puestos Colectivo A:
 - Jefe de Administración.
 - Jefe de Equipo.
 - Encargado.
 - Técnico sistemas.
- Puestos Colectivo B:
 - Técnico de mantenimiento.
 - Técnico de montaje.
 - Técnico administrativo.
- Puestos Colectivo C:
 - Técnico de mantenimiento 2.^a.
 - Técnico de montaje 2.^a.
 - Técnico Administrativo de 2.^a.

**Artículo 38.— Movilidad funcional**

1. La movilidad funcional en la Empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El/La Empresario/a deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él/ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la Empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio colectivo.

Artículo 39.— Promoción profesional y formación

La Empresa incentivará e impulsará la promoción profesional de sus colaboradores/as. Implementará medidas de desarrollo profesional tendentes a dotar de las competencias profesionales necesarias y las habilidades de gestión.

Se realizará un Plan de Formación para cada año de vigencia del presente convenio. Dicho Plan se elaborará por parte de la empresa, y tomando en consideración las aportaciones que pueda el comité elevar a la empresa, tras el análisis de las necesidades transmitidas por las personas trabajadoras. Tendrá por objeto la mejora de las capacidades profesionales y habilidades que le sean propias a cada uno de los Grupos profesionales. La Empresa solicitará informe a los representantes de las personas trabajadoras de los planes formativos que se elaboren.

La empresa destinará una partida presupuestaria a la elaboración de un Plan de Formación anual basada en un porcentaje anual sobre la masa salarial de la empresa, de acuerdo al siguiente esquema:

- Año 2023: 1,2%.
- Año 2024: 1,2%.
- Año 2025: 1,2%.

**CAPITULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 40.— Régimen disciplinario**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.



Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

1. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada de un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso sea falta grave.
- 1.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe imposibilidad de haberlo efectuado.
- 1.3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 1.4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 1.5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
- 1.7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 1.8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 1.9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- 2.2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.
- 2.3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 2.4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 2.5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
- 2.6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 2.7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 2.8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en un mes.
- 2.9. La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 2.10. La derivada del apartado 1.6.



3. *Faltas muy graves*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.
- 3.2. La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 3.4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 3.5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.
- 3.7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 3.9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as Jefes/as o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados.
- 3.10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- 3.11. La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que supondrá la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
- 3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en su jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si la persona trabajadora se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.
- 3.13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- 3.14. Las derivadas de los apartados 1.6 y 2.2.
- 3.15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

**Sanciones máximas**

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VII**SEGURIDAD E HIGIENE****Artículo 41.— *Prevención de riesgos laborales***

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para lograr una permanente mejora de las condiciones de trabajo que redunde en una mejor protección de la salud y seguridad de nuestras personas trabajadoras. Establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Para la consecución de este objetivo las partes se comprometen al cumplimiento de una serie de obligaciones, tanto por parte de la Empresa como por parte de las personas trabajadoras entre las que se concretan, en el ámbito de la Empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de las personas trabajadoras o el derecho a la protección de la seguridad y salud de colectivos especialmente sensibles, entre otros.

Las obligaciones de la Empresa y las personas trabajadoras respecto a la Prevención de Riesgos Laborales son las siguientes:

Evaluación de riesgos

La acción preventiva en la Empresa se planifica por la propia Empresa a partir de la perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de las personas trabajadoras y órganos de prevención existentes en la Empresa.

Planificación preventiva

A partir de los resultados de la evaluación, la Empresa realizara la correspondiente planificación preventiva y adoptara las medidas correctoras necesarias para eliminar el riesgo o garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Información y formación

La Empresa facilitará al personal la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben ob-



servarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los/as delegados/as de prevención o en su defecto a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Vigilancia de la salud

La Empresa es responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, ofrecerá reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la Empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sanitarios/as de los Servicios de Prevención contratados.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de las personas representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de la persona puede constituir un peligro para la misma, para las demás personas o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a las personas y que sean proporcionales al riesgo.

La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa), no-discriminación, el derecho a la intimidad y a la dignidad. 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.

Así mismo la Empresa y las personas u órganos con representación en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan 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.

Equipo de trabajo, medios de protección

La Empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a las personas trabajadoras los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre Equipos de Protección Individual (EPI's).

Por su parte las personas trabajadoras deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Si alguna persona trabajadora tuviera un problema de incompatibilidad con alguno de los EPI's adquiridos, la empresa junto a los delegados/as de prevención, valorará individualmente el caso, para buscar una solución.

Consulta y participación de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo a través de sus represen-



tantes presentes en el Comité de Seguridad y Salud. En los centros de trabajo que no cuenten con este órgano, las competencias atribuidas a la parte social de dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

La Empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras 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 los riesgos derivados del trabajo. A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias con la Empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Ninguna persona trabajadora ocupará puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan él/ella, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la Empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 42.— Derechos sindicales

1. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 30 horas mensuales, cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Estas se computarán en su totalidad pudiendo un solo Delegado/a, previo acuerdo con el resto, hacer uso de las horas que les correspondieran a aquéllos/as, acumulación que se llevará a efecto por trimestres naturales.

2. El Comité de Empresa dispondrá de tablón de anuncios y de un local dentro de la Empresa para reunirse.

3. La empresa deberá informar con carácter previo de su ejecución. En los casos de expedientes de crisis, en todas sus variantes, a la representación sindical en la Empresa.

4. Asambleas. Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en la Empresa fuera de las horas de trabajo. El Comité de empresa será quien convoque, presida o garantice el orden de la Asamblea, y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la convocatoria de asambleas con 24 horas de antelación, y acordar con la misma, las medidas que se consideren oportunas. Asimismo, tendrán la facultad de convocar una asamblea un mínimo de un 33% de las personas trabajadoras de la plantilla con un preaviso mínimo de 48 horas.

5. Excedencias sindicales. Se exceptúan del periodo mínimo necesario de permanencia en la Empresa a las personas trabajadoras que solicitasen excedencias con ocasión para ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 43.— Complemento por IT

La empresa y las personas trabajadoras se comprometen a tomar cuantas medidas sean necesarias para mejorar los índices de absentismo y buscar fórmulas que permitan mantener los niveles de cobertura definidos en el presente convenio.

Siempre y cuando, desde la firma del presente convenio, no varíen ni los porcentajes ni los días de cobertura a cargo de la Seguridad Social, en caso de enfermedad común o profesional o de accidente, sea o no de trabajo, o riesgo por maternidad, debidamente acreditados por la Seguridad Social la empresa completará hasta el importe íntegro de las retribuciones, durante el periodo de permanencia en estado de incapacidad Temporal (IT desde el primer día de la baja hasta el último), incluidas las gratificaciones extraordinarias.

El complemento a cargo de la empresa quedará condicionado a que la persona trabajadora previamente a dicha situación (IT) reúna los requisitos legales vigentes para



acceder a la prestación, y sin que en ningún caso el derecho a exceder de un máximo de dieciocho meses, y siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del/a empresario/a, ni el número de días a cargo de éste.

Artículo 44.— Fomento del euskera

Todas las notas y avisos de la Dirección de la Empresa serán recomendablemente en euskera y castellano.

Artículo 45.— Traslado empresas

En caso de que haya dado o se diera traslado del centro de trabajo, quedarán salvaguardados todos los derechos de la persona trabajadora, fundamentalmente los concernientes a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose por esta última la cantidad 10,19 euros brutos para 2023, aplicando para el resto de los años de convenio la misma variación en el precio que el utilizado para la revisión del salario base consolidado.

A las personas trabajadoras que, habiéndose trasladado con anterioridad a la firma de este Convenio, no hubiese hecho uso de este derecho, se les empezarán a abonar la cantidad indicada desde el mismo momento de su reclamación.

Todas las dudas o discrepancias que surjan en la aplicación de este artículo, habrán de ser sometidas con carácter previo y obligatorio a la Comisión Paritaria del Convenio, cuyas decisiones adoptadas por mayoría absoluta de sus componentes, serán vinculantes para las partes.

Artículo 46.— Condiciones del Centro de Trabajo de Zamudio

El traslado de las oficinas de la empresa desde Barakaldo a Zamudio trajo como consecuencia, la aplicación de determinadas condiciones para algunas personas trabajadoras y el establecimiento de determinados compromisos, que las partes consideran necesario reflejar en el presente convenio como aspectos ligados a dicho traslado, y que se mantendrán solamente mientras la sede de la delegación se mantenga en dicha localización.

De acuerdo con lo anterior, mientras la sede de la delegación esté en la actual dirección en Zamudio se establecen las siguientes pautas:

- Todo el personal de la oficina, afectado o no en su momento por el traslado a Zamudio podrá disfrutar del menú que la empresa concierte con una compañía de catering. Las personas trabajadoras pagarán un euro de cada menú consumido y la Empresa pagará el resto del precio, que en la actualidad es de 6,48 euros brutos para el menú completo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA**Disposición Transitoria Única.— Adaptación al sistema de Clasificación profesional por grupos del presente Convenio**

A continuación, se recoge la Tabla de equivalencias que adapta las categorías profesionales definidas en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Bizkaia a los Grupos Profesionales definidos en el presente convenio:

Categoría	Grupo profesional
Ingenieros/as y licenciados/as	5 a
Titulado/a grado medio	5 b
Oficial Administrativo/a	4 b
Profesional de Oficio 1. ^a	4 b
Delineante 1. ^a	4 b
Oficial Administrativo/a 2. ^a	4 c
Profesional de oficio 2. ^a	4 c



DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final Única.— *Compromisos comité-empresa*

Tanto los representantes de la empresa Giroa, así como los representantes de las personas trabajadoras, se comprometen dentro de un nuevo marco de relaciones, a abrir un mecanismo de colaboración en base al seguimiento de aspectos que regulan el buen hacer de las labores de las personas trabajadoras de la empresa, englobando dentro de este término tanto a la mano de obra directa como la indirecta, y la dirección de la empresa.

Así, se creará un mecanismo que fomente el seguimiento de los aspectos que a continuación se enumeran de manera no limitativa, y que permita regular los aspectos que se pretenden mejorar y sobre todo los que se pretenden medir, para que las bases de acuerdo del marco colectivo propio se mantengan o potencien dentro de un ámbito de relaciones que cumplan los compromisos adquiridos entre comité y dirección de empresa.

Los aspectos dentro de los cuales se enmarcan los acuerdos del convenio colectivo se enuncian a continuación:

- Mejora de la comunicación y cumplimiento de la obligatoriedad de entrega de la documentación tanto económica como de otros aspectos se requieran por parte del comité a la empresa siempre y cuando sean de obligado cumplimiento con la legislación vigente en cada momento.
- Tasa de frecuencia de accidentabilidad y tasa de gravedad.
- Índice de absentismo de las personas trabajadoras de la delegación.
- Cumplimiento de asistencia a cursos de formación.
- Grado de uso de las herramientas y medios materiales puestos a disposición de las personas trabajadoras y Dirección para el cumplimiento de las labores profesionales asignadas a cada recurso humano.
- Cumplimiento de asistencia a los comités que realicen el seguimiento a estos indicadores y a otros comités que canalizan la comunicación y la mejora continua en la comunicación entre dirección y las personas trabajadoras de la empresa.
- Seguimiento de las horas extra y horas de prolongación de jornada.

Para el seguimiento de los mismos, se establecerán los índices que midan estos aspectos generales enumerados anteriormente. Los objetivos son los de la mejora de los índices con respecto al resultado de los mismos en el año anterior.

**ANEXO I**

Grupo Profesional	Nivel Profesional: Puestos	2021	2022	2023
7	Directores	29.799,16	32.615,18	33.691,48
6	Delegado, Gerente	28.184,03	30.847,42	31.865,39
5A	Técnico especialista de estudios	26.741,10	29.268,13	30.233,98
5B	Técnico de Estudios, Jefe de obra, Jefe de sector	23.393,15	25.603,80	26.448,73
4A	Jefe Administración, Jefe de equipo, encargado, Técnicos sistemas	22.194,20	24.291,55	25.093,17
4B	Técnico de montaje Técnico de mantenimiento Técnico administrativo	20.045,20	21.939,43	22.663,48
4C	Técnico de montaje de segunda, técnico de mantenimiento de segunda, técnico administrativo de segunda	18.846,46	20.627,46	21.308,16

Para los años siguientes se realizará la subida salarial correspondiente según lo establecido en el artículo 20 del presente convenio.