



**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN**
DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

5006

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE “REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS” (código de convenio número 22000235012002).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE “REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS” (código de convenio número 22000235012002), suscrito entre los representantes empresariales y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 4 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 4 de octubre de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
“REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y CAJAS
DIVERSAS”**

**HUESCA
2023 - 2025**

ÍNDICE

- Art. 1.- PARTES SIGNATARIAS
 - Art. 2.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL
 - Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL
 - Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL
 - Art. 5.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD
 - Art. 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO
 - Art. 7.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS
 - Art. 8.- COMISIÓN PARITARIA
 - Art. 9.-PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS
 - Art. 10.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA
 - Art. 11.- PERÍODO DE PRUEBA
 - Art. 12.- CONTRATOS FORMATIVOS
 - Art. 13.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA
 - Art. 14.- JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.
 - Art. 15.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN
 - Art. 16.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA
 - Art. 17.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
 - Art. 18.- JORNADA
 - Art. 19.- CALENDARIO LABORAL
 - Art. 20.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA
 - Art. 21.- FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ (19 DE MARZO)
 - Art. 22.- VACACIONES
 - Art. 23.- ESTRUCTURA ECONÓMICA
 - Art. 24.- SALARIOS
 - Art. 25.- DEVENGO DEL SALARIO
 - Art. 26.- RETRIBUCIONES
 - Art. 27.- INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN
 - Art. 28.- SALARIO BASE
 - Art. 29.- PRIMA DE ASISTENCIA
 - Art. 30.- SALARIO HORA ORDINARIA
 - Art. 31.- COMPLEMENTOS PERSONALES
 - Art. 32.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD
 - Art. 33.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO
 - Art. 34.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD
 - Art. 35.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
 - Art. 36.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS
 - Art. 37.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
 - Art. 38.- PAGO DEL SALARIO
 - Art. 39.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES
 - Art. 40.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO
 - Art. 41.- PLUS DE TRANSPORTE
 - Art. 42.- PRENDA DE TRABAJO
 - Art. 43.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL
 - Art. 44.- INDEMNIZACIÓN, EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD COMÚN
 - Art. 45.- SEGURO COMPLEMENTARIO
 - Art. 46.- CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO
 - Art. 47.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO
 - Art. 48.- DE LA IGUALDAD
 - Art. 49.- PROTECCIÓN MEDIAMBIENTAL
 - Art. 50.- ACTUACIONES ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA
ANEXO I – Cuadro de Permisos y Licencias
ANEXO II - Tablas Salariales del año 2023.
ANEXO III – Tablas Salariales del año 2024.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE
“REMATANTES, ASERRADORES, ENVASES Y
CAJAS DIVERSAS “.**

Art. 1.-PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial de Huesca, de una parte la FICA -U.G.T-Aragón y CCOO del Hábitat de Aragón, como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación de Empresarios de la Madera de la Provincia de Huesca (en siglas ADEM o CEOS-CEPYME MADERA, indistintamente), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Art. 2.-ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo afecta a las industrias encuadradas en la actividad de "Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas," de la Provincia de Huesca.

Art. 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo.

Art. 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2023, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2025.

Art. 5.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD

Si durante la vigencia de este Convenio se produjeran acuerdos sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes firmantes, se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos.

Art. 6.- DENUNCIA DEL CONVENIO

La denuncia del presente Convenio podrá practicarse por cualquiera de las partes, mediante escrito comunicado a la autoridad laboral, o bien se considerará automáticamente por el simple cumplimiento de su vigencia.

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle

Art. 7.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MAS

BENEFICIOSAS

Las condiciones más beneficiosas contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos productores que vienen disfrutándolas, mas no quienes en lo sucesivo se incorporen a las empresas, las que podrán contratar nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

Como consecuencia de lo pactado en el párrafo anterior, las condiciones más beneficiosas, en su caso, no experimentarán, salvo acuerdo de las partes, incremento por razón de las percepciones, incluido el plus de transporte, acordadas en el presente Convenio.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal

Art. 8.- COMISIÓN PARITARIA

La comisión paritaria del convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que está formada por cuatro representantes de los trabajadores/as de las Organizaciones Sindicales firmantes del convenio, dos representantes de cada una de ellas, y otros cuatro miembros de la representación empresarial.

Podrán designarse los asesores que se estimen oportunos por las partes.

Dicha Comisión tendrá como principales funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio y especialmente la fijación de las tablas salariales definitivas.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio
- c) Arbitraje en problemas y diferencias derivadas de la aplicación de este convenio.
- d) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente Convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión serán vinculantes para las partes y tendrán carácter ejecutivo, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercitarse ante la Administración y Jurisdicción Laboral.

Cualquiera de las partes que la integran podrá convocar reunión, con un plazo de preaviso de cinco días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de las partes y, aquéllos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en

el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio, lo siguiente:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen, este plazo se reducirá a siete días en el caso que la materia a tratar verse sobre lo señalado en el artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión Paritaria será indistintamente cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº.9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org

Por CCOO DEL HABITAT: C/ del Parque, nº.20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: aragon@habitat.ccoo.es

ADEM, Plaza Luis López Allué, nº 3 2ª Planta, Huesca, info@ceoecepynehuesca.es.

Art. 9 .-PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Art. 10.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

Se entenderá como contrato de trabajo fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador, para la prestación laboral durante tiempo indefinido. Será preferente la modalidad de contratación del sector

Art. 11.- PERÍODO DE PRUEBA

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Grupos 1 y 2: 6 meses.
- b) Grupos 3 y 4: 2 meses
- c) Grupo 5: 1 mes.
- d) Grupos 6 y 7: 15 días.

Los trabajadores que en un período de 2 años formalicen varios contratos de trabajo, de carácter temporal, cualquiera que sea su modalidad, para el mismo grupo profesional y puesto de trabajo, y para la misma empresa o grupo de empresas estarán exentos del período de prueba.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a 3 meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

Art. 12.- CONTRATOS FORMATIVOS

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta

contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas bajo esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

Contrato para la formación en alternancia

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional regulada en el artículo apartado 3 del artículo 11

del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar

directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a

distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal del convenio provincial.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Este tipo de contrato se podrá realizar para aquellas categorías que figuran en los anexos tablas I, II, y III, siendo el periodo de prueba en ningún caso será superior a 15 días.

No podrá utilizarse esta modalidad contractual a las personas trabajadoras que acrediten las titulaciones referidas en el artículo anterior.

Art. 13.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA.

Se estará a lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, en su texto refundido

Art. 14.- JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

El R.D. Ley 20/2018, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la Industria y el Comercio en España, añade un nuevo apartado 6 a la Disposición Transitoria Cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, para establecer un nuevo período transitorio para la aplicación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 siempre y cuando acrediten el cumplimiento de determinados requisitos.

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores y las trabajadoras, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del Convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a personas jóvenes trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, éstas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La Empresa notificará por escrito su decisión. A este respecto la Comisión Paritaria el Convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Aquellas personas trabajadoras incluidos en el supuesto contemplado en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogándose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por parte del trabajador con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.

Art. 15.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

A.) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

B). Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que

deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Art. 16.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Art. 17.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Respetando las disposiciones legales al respecto, las partes se comprometen a impulsar preferentemente la contratación directa entre las empresas y las personas trabajadoras, para atender puestos de trabajos directos y estables.

En este sentido, se establece un compromiso de las partes firmantes del convenio para promover el adecuado uso de las ETT en el sector, observando las disposiciones legales sobre la materia

Las empresas afectadas por este Convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

Art. 18.- JORNADA

La duración de la jornada laboral anual de trabajo efectivo, para los tres años de vigencia de este convenio de 1752 horas.

Se realizará como norma general de lunes a viernes. No obstante, podrá pactarse en las empresas la extensión de la jornada del sábado, con todos o parte de los trabajadores, colectiva o individualmente.

La jornada de trabajo del sábado o último día laborable de la semana, durante todo el año, terminará a las trece horas, con la exclusión de las empresas que trabajan a turno. Las

horas que, por ello, se trabajen de menos de la jornada normal se compensarán en los restantes días de trabajo de la semana.

Se exceptúan de la aplicación de este régimen de jornada los guardas, vigilantes, etc. que tengan a su cargo una zona limitada con casa habitación dentro de ella, y sin que se les exija vigilancia constante.

Art. 19.- CALENDARIO LABORAL

En todas las empresas comprendidas en el presente convenio se fijará el calendario laboral para cada año natural durante los dos primeros meses del mismo, mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores, a través de sus representantes.

Art. 20.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

1º.- Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido dicho calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.

2º.- Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

3º.- Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal de 30 a 50 horas.

4º.- Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en cualquier momento del año, las empresas podrán ampliar o reducir la jornada ordinaria en más o en menos, hasta un máximo de 2 horas cada día, y con un máximo de 60 días laborables al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán, por escrito, a los trabajadores afectados, con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo. En aquellos centros donde exista representación legal de los trabajadores será necesario el previo acuerdo con los mismos.

5º.-La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6º.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Art. 21.- FESTIVIDAD DE SAN JOSÉ (19 DE MARZO)

La festividad de San José se considerará para todo el personal afectado por el presente Convenio como abonable y no recuperable.

Art. 22.- VACACIONES

El período de vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio, será de 22 días laborables en jornada semanal de cinco días.

Art. 23.- ESTRUCTURA ECONÓMICA

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial. Para cada categoría o nivel se establecen las remuneraciones diarias o mensuales y anuales.

Art. 24.- SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1º.- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario base

b) Complementos salariales

- Personales
- Antigüedad consolidada
- De puesto de trabajo
- De cantidad o calidad de trabajo
- Pagas extraordinarias
- Complementos de convenio
- Horas extraordinarias

2º.- Complementos no salariales

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como herramientas, ropa de trabajo, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc..., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Art. 25.- DEVENGO DEL SALARIO

El salario base, el plus de convenio, las pagas extraordinarias y de las vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establezcan en el Convenio, todo ello atendiendo a una actividad normal.

Art. 26.- RETRIBUCIONES

El sistema retributivo se establece por los conceptos y las cuantías que para cada categoría profesional figuran en las tablas anexas del presente Convenio. Está compuesto por el salario base y un plus de Convenio, que se percibirán por día natural.

Art. 27.- INCREMENTO SALARIAL Y REVISIÓN

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio serán los siguientes:

Año 2023: se aplicará un incremento del 4 % sobre las tablas definitivas del año 2022, sin efectos retroactivos, es decir sin generar paga de atrasos correspondiente al año 2023.

Año 2024: se aplicará un incremento del 3,25 % sobre las tablas definitivas del año 2023, con efectos de 1 de enero de 2024. En el caso en el que el IPC resultante del año 2024 sea superior al 3,25 % se aplicará una revisión en la diferencia, con un tope máximo del 0,75 %, solo a tablas sin efectos retroactivos.

Año 2025: se aplicará un incremento del 3 % sobre las tablas definitivas del año 2024, una vez revisadas, en su caso. En el caso en el que el IPC resultante del año 2025 sea superior al 3 % se aplicará una revisión en la diferencia con un tope máximo del 1 %, solo a tablas sin efectos retroactivos.

Art. 28.- SALARIO BASE

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base será la que se especifique para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales, según Anexos I y II.

Art. 29.- PRIMA DE ASISTENCIA

La empresa abonará una prima de asistencia a todos los trabajadores afectados por este Convenio, igual para todas las categorías profesionales, consistente en 79,93 euros mensuales.

La falta de asistencia al trabajo por tiempo que exceda de una jornada podrá traer consigo, a juicio de la empresa, la reducción del 25% de la prima, si falta tres días el 50% y si falta cuatro días o más, podrá detraer la totalidad de la misma.

Por excepción, se percibirá durante el período de baja por accidente de trabajo, en vacaciones, enfermedad grave o muerte de familiares de primer grado y por cumplimiento de los deberes inherentes a la condición de cargo representativo sindical.

Art. 30.- SALARIO HORA ORDINARIA

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel, grupo o categorías correspondiente fijado en el presente Convenio por el número de horas anuales de trabajo efectivo. Al salario anual se le incrementará la antigüedad consolidada si existiera.

Art. 31.- COMPLEMENTOS PERSONALES

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel profesional.

Art. 32.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

A partir del 30 de septiembre de 1996, no se devengan por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que generaron antes del 30 de septiembre de 1996 nuevos derechos y cuantías en concepto de la antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía queda reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

Art. 33.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de

las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se considerarán complementos de puesto de trabajo entre otros los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Art. 34.- COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

1º.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuarán durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

2º.- Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3º.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos no teniendo por tanto carácter consolidable.

Art. 35.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas de la noche y las 06,00 horas de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del salario base que corresponda según las tablas salariales.

El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Art. 36.- COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

Art. 37.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se consideran gratificaciones extraordinarias, los complementos salariales de vencimiento periódico superiores al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

La cuantía de dichos complementos será de 35 días de salario base diario para cada uno de los grupos o niveles en las tablas del convenio, incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Art. 38.- PAGO DEL SALARIO

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación, según OM 27.12.94 y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras,

previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Art. 39.- RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

1º.- La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias.

2º.- Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3º.- Por el contrario, y, en los ceses de carácter voluntario, si, el trabajador hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Art. 40.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

1º.- Por este concepto la empresa abonará al trabajador los gastos justificados mediante factura emitida por el establecimiento que prestó el servicio de restauración y alojamiento, pactado con la empresa.

2º.- Si la empresa aceptase que para la realización de trabajos fuera de la misma y por cuenta de esta, el trabajador utilizara vehículo propio, percibirá 0.24 euros por Km. recorrido.

Art. 41.- PLUS DE TRANSPORTE

Por este concepto salarial se percibirá en el año 2023 la cantidad de 7,80 eur por día efectivamente trabajado y para el año 2024 la cantidad de 8,05 eur. por día efectivamente trabajado. El plus de transporte no se devengará en vacaciones.

Art. 42.- PRENDA DE TRABAJO

Teniendo en cuenta el desgaste que por la índole del trabajo en las industrias afectadas por este Convenio experimentarán las prendas de trabajo, se establece que dichas prendas tendrán una duración de 6 meses. El incumplimiento de esta obligación dará lugar al abono para 2023 será de 67,30 euros y para el 2024 será de 69,49 euros por cada prenda no entregada.

Art. 43.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre el salario real y lo percibido por el Seguro, por un máximo de sesenta días al año, y en caso de accidente de trabajo, hasta noventa días al año como máximo. El año se considerará natural. Queda a salvo lo dispuesto en los artículos 25 y 39 del presente Convenio.

Art. 44.- INDEMNIZACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD COMÚN

En caso de enfermedad superior a veinte días, la empresa abonará, a partir del primer día de enfermedad, la diferencia entre lo consignado en la tabla salarial y lo percibido por el Seguro, con un máximo de sesenta días por año natural. Queda a salvo lo dispuesto en los artículos 25 y 39 del presente Convenio.

Art. 45.- SEGURO COMPLEMENTARIO

Las Empresas a que alcanza el presente Convenio quedan obligadas a concertar, dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, una Póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente, total o absoluta, a causa siempre de accidente de trabajo en la cuantía de 31.462 euros para el caso de muerte y 39.591 euros en los de invalidez.

Art. 46.- CLAÚSULA DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

3. Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores/as su intención acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto

con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes. En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes (empresa o trabajadores/as) podrá someter la solución de la misma, en el caso de la Comunidad Autónoma de Aragón al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, regulado por el Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, el órgano encargado de resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en los artículos 91 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 47.- REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los

períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso de abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatarse dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

Art. 48.- DE LA IGUALDAD

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ninguna persona trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

1.- Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer medidas de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo.

Todo ello en base Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, quedando consolidadas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015 de 23 de octubre.

Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

2.- Planes de Igualdad.

Las empresas con más de 50 trabajadores/as en el sector, estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

3.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se establece una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación será cualquiera de los firmantes del presente convenio en las siguientes direcciones:

- Por UGT FICA: C/ Del Parque, nº. 9, C.P. 22003 Huesca; correo electrónico: ugtfica@aragon.ugt.org
- Por CCOO DEL HABITAT: C/ Del Parque, nº 20, C.P. 22002 Huesca; correo electrónico: aragon@habitat.ccoo.es
- ADEM, Plaza Luis López Allué, nº 3 2ª planta, Huesca, correo electrónico: info@ceocepymehuesca.es.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organización patronal y 4 de los sindicatos firmantes.

En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo de responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno. Así mismo, la representación sindical de la comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones.

Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

a) Velar por que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.

b) Velar por que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.

c) Velar por que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Velar por que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

f) La comisión velará por el cumplimiento de la Ley de igualdad, y demás disposiciones, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

g) Esta comisión velará también porque no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura.

h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género.

i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

4. Protocolo de acoso sexual y por razón de género, procedimiento de actuación, donde y como presentar una denuncia.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia del hecho presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La persona denunciante podrá ser:

- Anónima.
- Identificarse como denunciante.
- Podrá solicitar su anonimato en la tramitación de la denuncia.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos.
- Ante la representación sindical.
- Ante la Comisión Paritaria de Igualdad del convenio.

En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.

Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represarías: Se prohíbe expresamente las represarías contra las personas que efectúen una denuncia, compadezcan como testigos o participen en la investigación.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma. En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la ley 2/2023.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

Comisión instructora.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente. En caso de no contar con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), se designarán cuatro personas: 2 por la parte económica firmante del convenio y 2 por la parte social firmantes del convenio.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y recibirán la formación necesaria.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Procedimiento formal.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 7 días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe, que deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Acciones a adoptar del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado por la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

La Dirección de la empresa tiene la obligación de velar por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, y adoptar las medidas necesarias para ello, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

1. Definiciones de acoso.

A) Delito de acoso sexual. Es un delito consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, solicitando favores sexuales para sí o para un tercero en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual cualificándose cuando se prevalece de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, anunciándole algún mal relacionado con las expectativas legítimas que la víctima pudiera tener en dicha relación o la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación. IFSSI CP, artículo 184 en la redacción dada por Ley Orgánica 15/2003, de 25 noviembre; STS 23-06-2000.

B) Acoso sexual. Es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste podrá ser considerada como acoso sexual.

No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente podrá constituir acoso sexual.

Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) No deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

b) Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

c) Propositiones o conductas de índole sexual provenientes de un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo. Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.

El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.

C) Acoso por razón de sexo. Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Adicionalmente la comisión para la Igualdad de oportunidades podrá tomar medidas correctivas, si estima que son ofensivas, ante las siguientes conductas:

a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

b) Las medidas organizacionales ejecutadas con causa en el sexo de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas que el presente texto identifica como conductas de acoso, son inadmisibles, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para acometer este compromiso, las organizaciones firmantes acuerdan reclamar a las administraciones medios para realizar jornadas de formación conjuntas para que las personas que decidan las empresas afiliadas a ADEM, así como los Sindicatos firmantes CCOO y UGT a sus representantes sindicales y, puedan tener conocimientos básicos sobre el tema.

Protección del Medio Ambiente

Art. 49.- PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin de conseguir los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación de los trabajadores.

En la medida de las posibilidades de cada empresa, se colocarán recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.

Art. 50.- ACTUACIONES ANTE FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

Estando las partes firmantes del convenio de acuerdo en tomar medidas preventivas en lo referente a las temperaturas en todas las actividades que se desarrollan en este convenio y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Real decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo. La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Las empresas, deberán garantizar el bienestar, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que están expuestas a riesgos derivados de exposición a temperaturas en sus puestos de trabajo, tal y como recoge el R.D. 486/1997 en su artículo 7 punto uno.

“La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a lo establecido en el anexo III.”

Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

Por ello y en aras de prevenir daños a la salud, cuando se esté expuesto a condiciones ambientales adversas, se estará a lo previsto en el apéndice 4 sobre ambiente térmico de la Guía Técnica del INSHT para la Evaluación y la Prevención de los Riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo del RD 486/1997

Criterios de actuación frente a la exposición de condiciones ambientales extremas. –**1. Justificación.**

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 16 establece que la

prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. En su art. 15 establece que se adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. Así mismo en su art. 32bis, se establece que la presencia de recurso preventivo será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

Además, debemos hacer referencia a las facultades que los artículos 18, 33, 34, 35, 36 sobre Información, consulta y participación de los trabajadores establece dentro de los Capítulos III y V de la L.P.R.L., en cuanto a derechos y obligaciones de las personas trabajadoras.

En la aplicación de aquellas medidas necesarias no supondrá ningún coste a las personas trabajadoras.

Por otro lado, el RD 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su art.7 establece que, la exposición a las condiciones ambientales no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo cumplirse el Anexo III.

Dicho anexo III, especifica que, en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados

En concreto el ambiente térmico puede producir riesgos para la salud debidos al calor en las siguientes situaciones:

- Lugares de trabajo con temperatura del aire alta (zona de clima caluroso, en verano)
- Lugares de trabajo con radiación térmica elevada (lugares con exposición directa a radiación solar)
- Lugares de trabajo con altos niveles de humedad
- Tareas donde es necesario llevar prendas de protección que impidan o dificulten la evaporación del sudor o la pérdida de calor corporal por radiación o convección, aunque las condiciones ambientales no sean tan extremas
- Tareas donde se realice una actividad física intensa, aunque las condiciones ambientales no sean extremas.

2. Objeto/alcance.

La Comisión Paritaria del Convenio establecemos a modo enunciativo una serie de actuaciones mínimas para garantizar la salud de los trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones ambientales extremas, como consecuencia del tipo de instalación en la que se realiza la actividad (interior o exterior), el clima existente en diferentes momentos de la

actividad, etc.

También será de aplicación cuando, por motivos de avería, desabastecimiento, etc., no se pueda garantizar lo establecido en el RD 486/1997 del Anexo III.

3. Criterios de referencia.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo sobre Lugares de trabajo.
- Guía Técnica del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo (ed. marzo 2015). “Apéndice 4. Ambiente térmico”.
- Tablas publicadas por AEMET, para la evaluación de la sensación térmica.
- Real Decreto 1826/2009 que modifica el RITE.

Desarrollo.

4. Trabajos en interior y al aire libre.

4.1 Aplicación previa.

Cuando la temperatura o la humedad de los locales cerrados excedan los valores dados en el apartado 3 del anexo III del RD 486/1997, o también cuando el trabajo sea de tipo medio y pesado y aunque no se rebasen los límites establecidos en el citado anexo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico por calor en los términos establecidos en el “Apéndice 4. Ambiente térmico” de la Guía Técnica del RD 486/1997. La empresa podrá optar por cualquier de los métodos contemplados.

Deberán tenerse en cuenta, las limitaciones o condicionantes que puedan imponer, en cada caso, las características particulares del puesto de trabajo, de los procesos u operaciones que se desarrollen en él y el clima de la zona en la que esté ubicada. En cualquier caso, el aislamiento térmico de los locales cerrados debe adecuarse a las condiciones climáticas propias del lugar.

4.2 Aplicación y ejecución.

En espera de los resultados que arroje la evaluación por disconfor térmico, se aplicarán aquellas medias necesarias que las partes firmantes del convenio recogemos a modo enunciativo dentro de las presentes disposiciones mínimas, relacionando temperatura (°C) y humedad (HR), obteniendo así valores de sensación térmica.

4.3 Trabajos al aire libre.

Para este tipo de trabajos, se estará en todo momento a lo dispuesto en Real Decreto 486/1997, en su Disposición adicional única. “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”.

5. Procedimiento de aplicación.

En dependencia de los valores obtenidos relacionando la Temperatura y la Humedad relativa, se aplicarán las medidas preventivas necesarias para prevenir *la aparición de daños para la salud*, considerando los niveles de riesgo definidos en la tabla de valores de sensación térmica por calor publicada por AEMET.

- De 27 a 32 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN, posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.

- De 33 a 40 grados de sensación térmica PRECAUCIÓN EXTREMA, Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física
- De 41 a 53 grados de sensación térmica PELIGRO, Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
- De 54 o más grados de sensación térmica PELIGRO EXTREMO, Golpe de calor,

insolación inminente.

6. Control de los riesgos debidos al calor.

Para disminuir el riesgo existente en una situación dada se puede actuar reduciendo la actividad física del sujeto, actuando sobre las condiciones ambientales o actuando sobre ambos factores a la vez. Siendo estas algunas de las medidas recomendadas a adoptar:

Medidas preventivas encaminadas a reducir las condiciones ambientales agresivas:

Evitar la existencia de focos radiantes importantes. Para ello deberá procederse a su apantallamiento para evitar que la radiación térmica llegue al trabajador.

Evitar los aportes externos de calor, procedentes de la radiación solar. Pueden reducirse, aumentando la resistencia térmica con materiales aislantes y con dobles paredes y techos.

También la temperatura y la humedad elevadas pueden ser causas de situaciones de disconfort térmico. Para reducir la humedad es recomendable ventilar con aire exterior, siempre y cuando la humedad relativa exterior sea inferior a la interior. Si esto no fuera suficiente, se puede optar por el empleo de deshumidificadores.

Para disminuir la temperatura se puede optar por aumentar la velocidad del aire alrededor del trabajador, favoreciendo la pérdida de calor por evaporación. También se puede optar por instalar sistemas de climatización que controlen la temperatura ambiente.

Para situaciones particulares, donde no sea viable disponer de un sistema de climatización para el control de la temperatura, se recomienda que los trabajadores dispongan de lugares de descanso climatizados.

Medidas preventivas encaminadas a disminuir la carga metabólica:

Para disminuir la actividad física se pueden emplear, por ejemplo, medios mecánicos para el manejo de piezas, o se puede reducir el tiempo en el que se realiza esa actividad física estableciendo rotaciones entre actividades con menor carga metabólica o facilitando la adopción de pausas cortas y frecuentes en zonas con condiciones ambientales más favorables.

Medidas preventivas aplicadas sobre el individuo:

La exposición de la persona trabajadora al calor debe ir precedida de un periodo de aclimatación.

La aclimatación es siempre relativa y específica, es decir, los trabajadores se aclimatan a unas condiciones de calor, humedad y actividad física determinadas. La ausencia del trabajo durante varios días (vacaciones, enfermedad, etc.) hace que se vaya perdiendo la aclimatación, con lo que las personas trabajadoras necesitan volver a aclimatarse al reincorporarse al trabajo.

En cuanto a la utilización de los EPIS sólo se contemplará cuando no se ha conseguido reducir el riesgo con las medidas de protección colectiva. Normalmente ofrecen una protección adecuada durante el tiempo necesario para realizar ciertas operaciones de inspección o

mantenimiento.

Como recomendación general de debe impulsar el consumo de bebidas apropiadas para compensar el déficit hídrico y salino.

En cuanto a la formación e información de las personas trabajadoras, estas deben incluir los riesgos, síntomas y signos previos, medidas preventivas y primeros auxilios que implica la exposición al calor.

Todas estas medidas deberán adaptarse según la graduación de temperaturas relativas a la sensación térmica anteriormente citadas (Precaución, precaución extrema, peligro o peligro extremo).

Ninguno de los costes de estas medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras, según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

7. Medidas preventivas por temperaturas bajas.

La propia guía de aplicación del RD 486/97 incluye una serie de medidas para tener en cuenta, ante la ausencia de una normativa específica. Estas medidas deberán aplicarse en función de las temperaturas de exposición.

Las medidas preventivas deben orientarse hacia la protección y la formación de los trabajadores. La protección debe basarse en el empleo de ropas adecuadas. La ropa de protección frente al frío debe proteger de la pérdida de calor, pero cuando se trabaja en lugares fríos, no conviene llevar exceso de ropa, ya que, si se suda, se moja y aumenta la pérdida de calor corporal. Deben protegerse también eficazmente los pies, las manos, la cabeza y la cara, partes del cuerpo que están más expuestas a la congelación.

Es conveniente además que estas prendas estén confeccionadas con tejidos capaces de evaporar el sudor. Lo recomendable es que la ropa de abrigo esté constituida por varias capas y que la más externa sea impermeable al aire y al agua.

Las personas trabajadoras expuestas a frío intenso deben recuperar el calor perdido mediante pausas en lugares cálidos. Es recomendable también que dispongan de bebidas calientes.

Debe evitarse la exposición al frío intenso de un trabajador en solitario. Siempre debe haber en los alrededores otros trabajadores para que se puedan advertir los signos de enfriamiento en los trabajadores y las posibles situaciones de riesgo.

Tampoco se debe olvidar, en cuanto a la formación e información de los trabajadores, que estas deben ir encaminada a la toma de conciencia por los mismos sobre los riesgos, medidas preventivas y los primeros auxilios que implica la exposición al frío.

La empresa dará formación sobre la prevención y detección del golpe de calor, así como de la hipotermia.

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

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las personas trabajadoras no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro 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.

Del mismo modo, el servicio de prevención a través de la vigilancia de la salud contemplará estas características de las personas trabajadoras y su exposición a dichos riesgos.

Las empresas deberán revisar los sistemas de climatización (frío y calor), renovación de aire, aislamiento térmico, previamente a las fechas invernales o estivales, según corresponda.

Así mismo, se recomienda la instalación de fuentes de agua accesibles a todas las personas trabajadoras.

8. Tablas AEMET, Sensación térmica.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Aquellas empresas que durante la vigencia del presente convenio hubieran abonado a sus trabajadores una cantidad a cuenta o cantidades superiores a las establecidas, podrán detraer éstas del importe de los atrasos. Los atrasos deberán ser abonados dentro de los tres meses siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

ANEXO I - CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	CONCEPTOS A DEVENGAR								Justificantes
		Salario Base	Pagos Extras	Compl. Antig.	Incen.	Compl. Conv.	Compl. P. Trab.	Compl. No sal.		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días laborales, ampliables hasta cinco días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Accidente o Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposos domiciliarios del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otro persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectiva de aquella.	Cinco días laborales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días laborales, ampliables hasta cuatro días laborales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Libro de Familia o certificado oficial.	
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.	
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la asistencia.	
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en 13 días laborales, por acuerdo con la empresa, siempre que las necesidades productivas lo permitan	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción.	
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborales.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO		
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho.	
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda.	
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Vista Médica	El tiempo imprescindible siempre que sea imposible la visita fuera del horario de trabajo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Justificante del Médico	

* Todas las licencias se disfrutarán en días consecutivos o ininterrumpido.

ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2023						
Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores y Cajas Diversas. Huesca						
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVEN.	PRIMA ASISTENC.	PLUS TRANSP.	CÓMPUTO ANUAL	QUINQUENIO CONSOLIDADO
	EUR./DIA	EUR/DIA	EUR/MES	EUR/MES	2023	DESDE 30/09/96
Personal fábrica o taller:						
Encargado	39,80	3,79	77,41	7,80	21.333,47	453,18
Aserrador 1ª	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Afilador	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Aserrador 2ª	37,30	3,79	77,41	7,80	20.245,97	424,16
Medidor	36,89	3,79	77,41	7,80	20.067,62	420,24
Ayudante sierra circular de afilador y aserrador	35,88	3,79	77,41	7,80	19.628,27	408,16
Peón especializado	35,18	3,79	77,41	7,80	19.323,77	400,79
Peón	34,79	3,79	77,41	7,80	19.154,12	396,09
Formación 1º año	26,93	3,79	77,41	7,80	15.735,02	
Formación 2º año	30,50	3,79	77,41	7,80	17.287,97	
Serrería de leñas:						
Encargado	39,80	3,79	77,41	7,80	21.333,47	453,18
Aserrador	37,30	3,79	77,41	7,80	20.245,97	424,16
Ayudante	35,88	3,79	77,41	7,80	19.628,27	408,16
Peón	34,79	3,79	77,41	7,80	19.154,12	396,09
Personal Administrativo:						
Jefe de Oficinas	43,74	3,79	77,41	7,80	23.047,37	497,26
Oficial 1ª	39,63	3,79	77,41	7,80	21.259,52	450,67
Oficial 2ª	37,89	3,79	77,41	7,80	20.502,62	431,38
Aux. telefonista o mecanógrafo	34,56	3,79	77,41	7,80	19.054,07	392,79
Aspirante	32,82	3,79	77,41	7,80	18.297,17	373,02
Personal subalterno:						
Capataz de peones	37,27	3,79	77,41	7,80	20.232,92	423,85
Listero, almacenero, pesador, basculero	35,54	3,79	77,41	7,80	19.480,37	404,40
Conductor de vehículo mecánico	37,89	3,79	77,41	7,80	20.502,62	431,38
Guarda o vigilante	34,63	3,79	77,41	7,80	19.084,52	393,89
Carretero	34,89	3,79	77,41	7,80	19.197,62	396,40
Personal de monte:						
Jefe de cuadrilla	39,80	3,79	77,41	7,80	21.333,47	453,18
Taladores	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Trozador mecánico o motosierra	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Tractorista	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	436,55
Arrastrador	37,30	3,79	77,41	7,80	20.245,97	424,16
Conductor de camión pluma, carga y descarga	39,80	3,79	77,41	7,80	21.333,47	453,18
Conductor camión sin pluma	38,36	3,79	77,41	7,80	20.707,07	454,58
Peón especializado	35,18	3,79	77,41	7,80	19.323,77	400,79
Peón	34,79	3,79	77,41	7,80	19.154,12	396,09
Formación 1º año	26,93	3,79	77,41	7,80	15.735,02	
Formación 2º año	30,50	3,79	77,41	7,80	17.287,97	

Para el cálculo del cómputo anual se ha considerado que el mes de vacaciones se disfruta en el periodo de vigencia del convenio, esto es, entre el 1 de enero al 31 de diciembre, por lo que se ha considerado que se cobran 219 días de plus de transporte. Se ha multiplicado el salario base por 435 días, el plus de convenio por 365, y la prima de asistencia por 12.

ANEXO III - TABLAS SALARIALES 2024						
Convenio Colectivo Provincial de Rematantes, Aserradores y Cajas Diversas. Huesca						
CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVEN.	PRIMA ASISTENC.	PLUS TRANSP.	CÓMPUTO ANUAL	QUINQUENIO CONSOLIDADO
	EUR/DÍA	EUR/DÍA	EUR/MES	EUR/MES	2024	DESDE 30/09/96
Personal fábrica o taller:						
Encargado	41,09	3,91	79,93	8,05	22.068,41	453,18
Aserrador 1ª	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Afilador	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Aserrador 2ª	38,51	3,91	79,93	8,05	20.943,53	424,16
Medidor	38,09	3,91	79,93	8,05	20.760,41	420,24
Ayudante sierra circular de afilador y aserrador	37,05	3,91	79,93	8,05	20.306,97	408,16
Peón especializado	36,32	3,91	79,93	8,05	19.988,69	400,79
Peón	35,92	3,91	79,93	8,05	19.814,29	396,09
Formación 1º año	27,81	3,91	79,93	8,05	16.278,33	
Formación 2º año	31,49	3,91	79,93	8,05	17.882,81	
Serrería de leñas:						
Encargado	41,09	3,91	79,93	8,05	22.068,41	453,18
Aserrador	38,51	3,91	79,93	8,05	20.943,53	424,16
Ayudante	37,05	3,91	79,93	8,05	20.306,97	408,16
Peón	35,92	3,91	79,93	8,05	19.814,29	396,09
Personal Administrativo:						
Jefe de Oficinas	45,16	3,91	79,93	8,05	23.842,93	497,26
Oficial 1ª	40,92	3,91	79,93	8,05	21.994,29	450,67
Oficial 2ª	39,12	3,91	79,93	8,05	21.209,49	431,38
Aux. telefonista o mecanógrafo	35,68	3,91	79,93	8,05	19.709,65	392,79
Aspirante	33,89	3,91	79,93	8,05	18.929,21	373,02
Personal subalterno:						
Capataz de peones	38,48	3,91	79,93	8,05	20.930,45	423,85
Listero, almacenero, pesador, basculero	36,70	3,91	79,93	8,05	20.154,37	404,40
Conductor de vehículo mecánico	39,12	3,91	79,93	8,05	21.209,49	431,38
Guarda o vigilante	35,76	3,91	79,93	8,05	19.744,53	393,89
Carretero	36,02	3,91	79,93	8,05	19.857,89	396,40
Personal de monte:						
Jefe de cuadrilla	41,09	3,91	79,93	8,05	22.068,41	453,18
Taladores	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Trozador mecánico o motosierra	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Tractorista	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	436,55
Arrastrador	38,51	3,91	79,93	8,05	20.943,53	424,16
Conductor de camión pluma, carga y descarga	41,09	3,91	79,93	8,05	22.068,41	453,18
Conductor camión sin pluma	39,61	3,91	79,93	8,05	21.423,13	454,58
Peón especializado	36,32	3,91	79,93	8,05	19.988,69	400,79
Peón	35,92	3,91	79,93	8,05	19.814,29	396,09
Formación 1º año	27,81	3,91	79,93	8,05	16.278,33	
Formación 2º año	31,49	3,91	79,93	8,05	17.882,81	

Para el cálculo del cómputo anual se ha considerado que el mes de vacaciones se disfruta en el periodo de vigencia del convenio, esto es, entre el 1 de enero al 31 de diciembre, por lo que se ha considerado que se cobran 219 días de plus de transporte. Se ha multiplicado el salario base por 436 días, el plus de convenio por 366, y la prima de asistencia por 12.