

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**26964** *Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agrisolutions, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agrisolutions, SLU (código de convenio n.º 90100083012012), que fue suscrito con fecha 19 de septiembre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales de ELA y CC. OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 11 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), 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 Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de diciembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS BELLOTA HERRAMIENTAS, SLU, Y BELLOTA AGRISOLUTIONS, SLU**

1. **Ámbito funcional y personal.** El presente acuerdo de convenio colectivo se aplica a las plantillas de las empresas en adelante denominado como la «empresa»:

Bellota Herramientas, SLU, centros de trabajo de Legazpi (Guipúzcoa) y Olloqui (Navarra). Bellota Agrisolutions, SLU, centros de trabajo de Legazpi (Guipúzcoa).

2. **Vigencia y duración.** El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2025, finalizando el 31 de diciembre de 2028.

El convenio tendrá una ultraactividad indefinida a partir del 1 de enero de 2029.

3. **Salarios:**

2025	2026	2027	2028
IPC	IPC	IPC	IPC
	0,25 % lineal	0,5 % lineal	0,75 % lineal

La subida por encima del IPC se abonará en una paga lineal a toda la plantilla. El dato de cálculo será el escalón 13 del personal de mano de obra directa.

Si el IPC de alguno de los años de referencia es inferior a cero se considerará, a los efectos de los incrementos, que el IPC es igual a cero.

Pluses:

2025:

- Plus de Sábado, Puentes y FR: 95 euros.
- Plus de Domingo y Festivo: 120 euros.
- Resto de pluses subida del IPC.

2026-2028, todos los pluses subida del IPC:

Antigüedad: durante la vigencia de este convenio, la columna A, de las tablas de antigüedad, tendrá un incremento igual al IPC del año anterior. La aplicación de la antigüedad se realizará según lo recogido en el artículo 23 del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa.

4. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo para la vigencia del convenio será de 1.592 horas.

En las jornadas a dos o más turnos y dentro de este cómputo de horas, se incluyen 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y, en consecuencia, tendrán el carácter de retribuidos.

El personal, según lo ordenado en la legislación vigente, deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada para su horario respectivo y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario.

5. Vacaciones:

a) La empresa planificará los trabajos de vacaciones y señalará las personas de Mantenimiento y Servicios Auxiliares que deban trabajar en dichas fechas.

b) La comisión mixta será informada y oída una vez planificadas las vacaciones y señaladas las personas afectadas.

c) El personal que trabaje durante el periodo oficial de vacaciones de 2025 percibirá, hasta la categoría de Maestro de Taller inclusive, la cantidad de 26,58 euros, por cada jornada de trabajo efectiva superior a cuatro horas diarias.

d) El disfrute de las vacaciones será obligatorio.

e) El derecho al disfrute de las vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año. En el caso que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o por suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá en cuenta lo recogido en el artículo 38 del ET, dichas vacaciones se disfrutarán inmediatamente a continuación de la fecha del alta médica.

f) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

g) Las vacaciones se abonarán en las fechas en que se disfruten.

6. Seguro de vida. Durante la vigencia de este convenio la empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida que garantice a las personas que estén en plantilla las siguientes coberturas:

Muerte e incapacidad permanente absoluta: 34.500 euros.

No cubrirá esta póliza a quienes la compañía aseguradora no acepte en alguna(s) de la(s) contingencia(s) asegurada(s) y por dicha(s) contingencia(s).

El costo de la póliza será a cargo exclusivo de la empresa.

7. Plus de jornada nocturna. El personal de talleres y vigilantes, percibirá durante el año 2025 un plus voluntario de 7,70 euros, por cada jornada de trabajo superior a 4 horas ininterrumpidas efectuadas de noche.

8. Bajas por accidentes de trabajo. La empresa complementará hasta el 100 % la base reguladora, excluida la prorrata de gratificaciones, derivada de IT de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Las pagas extraordinarias se pagarán íntegramente.

9. Abono de complementos en caso de baja por enfermedad:

1. Los índices de absentismo que se toman como referencia para el pago de los complementos serán exclusivamente los que correspondan al total del personal de mano de obra directa de la empresa.

Cada mes se aplicarán los índices del mes anterior, salvo el mes de septiembre que se aplicarán los índices del mes de julio.

2. Durante los veinte primeros días de baja por enfermedad se abonará en todos los casos el 75 % de la base reguladora. Para tener derecho al cobro del complemento la persona trabajadora comunicará con la persona responsable de su área que se encuentra imposibilitado/a para ir a trabajar mediante un contacto personal, solicitando ese mismo día al médico de cabecera el parte de baja por IT. El complemento empezará a abonarse a partir del día del hecho causante señalado en dicho parte.

A partir del día 21 se abonará según se señala en la siguiente escala:

Porcentaje de absentismo	Porcentaje abono base reguladora
Hasta el 3,5.	100
Desde el 3,51 hasta el 4,25.	95
Desde el 4,26 hasta el 5,25.	85
A partir del 5,26.	75

No se contabilizarán, para establecer el indicado índice, las horas de baja por enfermedad que pudieran originarse a partir del día siguiente a la fecha de presentación a la empresa de la copia de la solicitud en la Administración correspondiente, de una incapacidad total o absoluta.

Si hubiese hospitalización superior a tres días, se abonará desde el primer día el 100 % de la base reguladora durante los días que dure dicha hospitalización.

3. Cada mes, en las bajas por enfermedad, se excluirá la prorrata de gratificaciones por lo que las pagas extraordinarias se pagarán íntegramente.

4. La empresa mantendrá la gestión de las bajas por enfermedad y accidente no laboral dentro del sistema público de la Seguridad Social.

5. Con objeto de tratar de agilizar en la medida de lo posible aquellas pruebas médicas que necesite realizar alguna persona de la plantilla, el servicio médico de la empresa podrá ofrecer los servicios de que disponga a quienes estén en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral.

6. Absentismo. Plan de acción, Se acuerda crear una comisión de reducción del absentismo formada entre la empresa y el comité.

– Quien esté en situación de IT, atenderá las llamadas del Servicio Médico de la empresa.

– La empresa podrá proponer a quien esté en situación de IT, un cambio de puesto, temporal, compatible con su dolencia.

– La empresa realizará campañas de promoción de la salud.

10. Complemento bajas IT. Al personal de baja por IT le será complementado el subsidio que percibiére, hasta una cantidad equivalente a la que correspondería percibir por dicho subsidio si el mes anterior hubiese trabajado un número de horas equivalente a la suma de las horas anuales de trabajo dividido entre once.

El presente complemento se mantendrá vigente mientras la remuneración mensual del personal sea por horas.

11. Ayuda social. La comisión mixta será quien estudie y proponga a la dirección, en cada caso individual, la ayuda económica que estime deben percibir los hijos/as o familiares que estén bajo la dependencia de las personas pertenecientes a la empresa, y que siendo física o psíquicamente deficientes deban acudir a escuelas o instituciones especiales.

Se considerará que un hijo/a o familiar está bajo la dependencia de un integrante de la empresa, exclusivamente cuando este se halle percibiendo personalmente por dicho hijo/a o familiar y por el mismo motivo la prestación económica establecida por la Seguridad Social para dichos casos.

12. Actividad sindical. Las horas retribuidas, tanto por quienes componen los comités de empresa, como de los delegados y las delegadas sindicales, serán acumulables mensualmente, exclusivamente entre quienes componen las secciones sindicales a las que aquellas/os pertenezcan y en tanto no se aprueben nuevas disposiciones legales que regulen o modifiquen esta materia.

13. Plus por trabajos en días festivos. Las horas ordinarias trabajadas en domingos por vigilantes y por personal de encendido de hornos que después descansan entre semana, así como las horas ordinarias de días festivos, sean o no recuperables de los de encendido de hornos que después descansan entre semana, se abonarán con un recargo del 25 % sobre el valor base hora extra.

14. Plus de llamadas. Se entenderá por «llamada» al aviso que se cursa a quienes trabajan en el Departamento de Mantenimiento para que vengan a fábrica en las horas fuera de su jornada laboral para efectuar un trabajo urgente e imprevisto. No se considerará «llamada» cuando la persona conoce de antemano que va a venir a la fábrica a efectuar algún trabajo.

A quién se llame de acuerdo con el párrafo anterior, percibirá 25,84 euros por la llamada. Se le abonará además su tiempo de presencia como hora compensada al precio de valor hora festiva, con un mínimo de una hora por llamada.

Si la llamada se produjera después de las 24:00 horas, la persona podrá, si trabaja en turno de mañana y si así lo desea, retrasar en seis horas su entrada oficial en fábrica desde el momento de la salida, siempre y cuando pueda trabajar, ya en su horario habitual, como mínimo dos horas seguidas. Las horas que median entre la hora oficial de entrada a fábrica y la correspondiente hora de entrada efectiva, no serán abonadas.

15. Seguridad y salud laboral. La empresa se compromete a que en los análisis de sangre y orina que se hagan a la plantilla de la empresa, se incluyan también el de glucosa en la sangre y colesterol, y semestralmente los que habitualmente se están haciendo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y, además, cuantas veces lo juzgue necesario.

16. Licencias. Las trabajadoras y los trabajadores deberán preavisar con al menos 48 horas de antelación mediante contacto personal con el responsable. No se considerará adecuado el uso de WhatsApp para este fin. Excepcionalmente, en casos de hechos infortunados y/o imprevisibles, se permitirá la notificación tardía, siempre y cuando se proporcione una justificación debida y suficiente.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

Igualmente, con las mismas condiciones, el personal dispondrá de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante, excepto lo recogido en los apartados C y D.

La empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados:

a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por nacimiento y cuidado de menor: Esta licencia queda absorbida por el permiso de nacimiento y cuidado del menor.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

Del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido/a el/la familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida.

Las licencias de este apartado «C» podrán disfrutarse en jornadas completas o medias jornadas, dentro del período de una semana o mientras dure la hospitalización.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos/as, y de dos días naturales si se refiere a padres/madres que convivan o no con el/la trabajador/a o hermanos/as, que convivan con el/la trabajador/a.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado: del cónyuge, pareja de hecho o sus parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, y cualquier otra persona que conviva en el mismo domicilio y que requiera su cuidado efectivo, 5 días.

d) En caso de enfermedad muy grave de una persona familiar de primer grado – entendiéndose por tratamiento de enfermedad muy grave aquellas como la aplicación de terapias complejas y continuadas, tales como tratamientos oncológicos, trasplantes de órganos, enfermedades degenerativas avanzadas u otras patologías de gravedad equiparable, según valoración y diagnóstico emitido por el servicio médico correspondiente la persona trabajadora– tendrá derecho a un permiso retribuido de 16 horas para acompañamiento, previa justificación documental adecuada.

e) Por muerte:

Del cónyuge, pareja de hecho, hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

De familiares de segundo grado de consanguinidad 2 días, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

La licencia por muerte del cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

Esta licencia comenzará el primer día laborable del calendario laboral, de aplicación, de quien la solicite.

- f) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as: 1 día natural.
- g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- h) Para consultas médicas:

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el Servicio de Medicina General, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del Servicio de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

Así mismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres que convivan con el trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la comisión mixta interpretativa.

i) Para exámenes prenatales: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Por lactancia: los/las trabajadores/as y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El/la trabajador/a por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

k) Por cumplimiento de deber inexcusable: por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de quien por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando este efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 km.

Estos permisos se abonarán en las mismas condiciones que hasta ahora.

17. Movilidad. La empresa dará cuenta al Comité de empresa de los cambios tecnológicos, organizativos, estructurales y de producción que requieran la movilidad funcional de un colectivo de la plantilla.

Quienes por esta causa cambien de puesto de trabajo lo harán en las condiciones pactadas en el documento «Movilidad» de fecha 9 de enero de 1992. El personal acepta también los cambios de turnos de trabajo que en cada caso sean necesarios establecer, previa exposición razonada al Comité de empresa.

Queda incorporado a este convenio, a efectos aplicativos, el Acta Final de Mediación de conformidad de fecha 14 de diciembre de 1999, relativa a los cambios de turnos de trabajo y trabajo a cuatro relevos. Dicha Acta tendrá plena vigencia y será de obligado



cumplimiento para las partes, si bien, por razones técnicas de formato, no se inserta íntegramente en este texto publicado, permaneciendo archivada y disponible para consulta de las partes legitimadas.

18. Horas compensadas. Las horas compensadas son voluntarias y las que se trabajen se compensarán con descansos retribuidos. En dichas horas se cobrará el salario y prima correspondiente más los complementos estipulados en las tablas del convenio. Como máximo se podrán tener 175 horas acumuladas.

La empresa informará mensualmente al Comité de empresa de la relación de horas que se trabajen.

19. Contrataciones:

a) Las necesidades de personal serán cubiertas íntegramente mediante contrataciones efectuadas directamente por la empresa. Las personas así contratadas tendrán los mismos derechos que quienes tengan un contrato indefinido.

b) Durante la vigencia de este convenio, se realizarán contratos de relevo a las personas que cumplan los requisitos establecidos por la ley y que así lo deseen, del modo en que queda recogido en el anexo 2 del convenio.

c) Período de prueba. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para los grupos 4, 5, 6 y 7, en cuyo caso la duración máxima será de dos meses para los contratos de duración igual o superior a 6 meses.

20. Ropa de trabajo. La empresa se hará cargo del servicio de limpieza y reparto de ropa de calidad de verano (camisa, bata, pantalón y buzo) e invierno durante la vigencia del convenio, se acordará conjuntamente en el Comité de seguridad, el modelo tanto de calzado como de camiseta/polo.

21. Bolsa de horas. Se establece una bolsa de horas anual, cuya disponibilidad se regula en el anexo 1 del presente acuerdo.

El personal que trabaje, haciendo uso de la disponibilidad de horas en sábados y fiestas recuperables, percibirá durante el año 2025 un plus de 95 euros. Este plus se abonará por jornada completa de 8 horas, y si la jornada fuera inferior, percibirán la parte proporcional. Este plus se incrementará cada año según lo acordado en este convenio.

22. Secciones sindicales. La empresa reconoce a las secciones sindicales con representación en la empresa, las mismas facultades y atribuciones para negociar que las otorgadas al Comité de empresa.

23. Trabajo a cuatro relevos. La empresa queda facultada para implantar el sistema de trabajo a cuatro turnos o relevos en las condiciones siguientes:

La empresa realizará el calendario anual del 4.º turno, de carácter general y será entregado, a las personas afectadas y al Comité de empresa, según se regula en el artículo 1 del anexo 3.

1. Quien estando a cuatro relevos trabajare efectivamente los domingos y días festivos no recuperables, el año 2025 percibirá un plus de 120 euros por día, y 95 euros cuando trabajare sábados, puentes y fiestas recuperables. Estos pluses se abonarán por jornada completa de 8 horas, y si la jornada fuera inferior, percibirán la parte proporcional. Este plus se incrementará cada año según lo acordado en este convenio.

A los efectos anteriores, se entenderá por domingo, día festivo, sábado, puente o fiesta recuperable, el que empieza a las 6:00 horas de dicho día y finaliza a las 6:00 horas del día siguiente.

2. Cuando el personal a cuatro relevos tuviese que asistir a un bautizo o primera comunión de un hermano/a, hijo/a, nieto/a o sobrino/a o a una boda de los parientes citados o de padres, y coincidiese dicha celebración con un día festivo que le correspondiese trabajar, disfrutará de un día de permiso que será retribuido.

3. La empresa se hará cargo del costo de transporte al personal que habitualmente utilizan transporte colectivo, los días anteriormente señalados.

4. Las condiciones anteriores sólo se aplicarán al personal de producción directa.

5. Quienes trabajen más de 6 meses, a cuatro turnos, tendrán un día más de libre disposición.

24. Incapacidad permanente total:

1. Durante la vigencia de este convenio, a quien se le reconozca una incapacidad permanente en grado de total, si optara por causar baja en la empresa tendrá derecho a una indemnización de 44.500 euros.

2. En el caso de que una persona sea declarada afecta de una incapacidad en grado de absoluta, causará baja en la empresa sin indemnización. No obstante, si dicha incapacidad le es revisada y rebajada al grado de total, se le aplicará el párrafo anterior a partir de la fecha de efectos de su nueva incapacidad.

3. Si una persona que ha cesado en la empresa por habersele concedido una Incapacidad en grado de total, es declarada, como consecuencia de una revisión, no afecta por Incapacidad en ninguno de sus grados, tendrá la opción de incorporarse a la empresa. Si optase por la incorporación, la cuantía de la indemnización será la cantidad que resultase de abonar 7.000 euros por cada año de incapacidad o parte proporcional, debiendo devolver el resto de la indemnización percibida.

4. En aquellos casos en que una persona trabajadora, de manera voluntaria y no por un procedimiento iniciado de oficio por la Seguridad Social, inicie la tramitación de un expediente de incapacidad permanente y cuente con el respaldo de los servicios legales y médicos de la empresa, de los sindicatos o del profesional que elija, y estos servicios consideren necesario que la persona permanezca en situación de incapacidad temporal para presentar la solicitud ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a través del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), la empresa complementará las percepciones de la persona trabajadora hasta alcanzar el 90 % de su salario neto. Este complemento se abonará desde la fecha de presentación de la solicitud y se mantendrá durante todo el periodo de baja, hasta la resolución del expediente por parte del INSS.

25. Compensación y absorción. Lo acordado en este convenio forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrá ser contemplado aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del convenio, cualquiera de las cláusulas del mismo, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente convenio, este quedaría sin eficacia práctica debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

26. Plan de igualdad. Se acuerda mantener la comisión de trabajo en las mismas condiciones en las que se encuentra actualmente. Esta comisión estará compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del convenio de la empresa y será la que se encargue de actualizar el plan.

27. Subcontrataciones. Queda incorporado a este convenio, a efectos aplicativos, el acta final de conformidad y acuerdo de 20 de mayo de 1998 sobre subcontratas. Dicha acta tendrá plena vigencia y será de obligado cumplimiento para las partes, si bien, por razones técnicas de formato, no se inserta íntegramente en este texto publicado, permaneciendo archivada y disponible para consulta de las partes legitimadas.

28. Valoración de puestos de trabajo. El personal de mano de obra directa, que tenga un contrato indefinido, o sea relevista, se le asignará como mínimo el escalón 10 de la tabla de personal de mano de obra directa.



La empresa realizará entrevista, en un plazo de tres meses tras la firma de este convenio, a todas las personas con escalón 10 y una antigüedad mayor de dos años.

La empresa realizará entrevista, en un plazo máximo de tres meses, se deberá tener en cuenta el número de solicitudes que se produzcan para poder cumplir con el plazo de los tres meses, a todas las personas que la soliciten. Se garantizará la realización de una entrevista a cada trabajador/a, como mínimo, cada tres años.

Se entregará la matriz de competencias cuando la persona trabajadora así lo solicite.

Durante la vigencia del presente convenio se realizará una revisión de los escalones de las líneas aplicándose el sistema que se sigue en la actualidad.

29. Código de conducta laboral. Se incorpora al artículo 44 del convenio del metal de Gipuzkoa en el apartado de código de conducta laboral los dos siguientes puntos:

Se considerará como falta leve, el uso inadecuado de dispositivos móviles en las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral, especialmente cuando esta conducta pueda generar riesgos para la seguridad, la salud laboral o afectar negativamente el desempeño de las funciones asignadas.

La prescripción de las faltas señaladas comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa haya realizado la investigación oportuna para conocer y esclarecer los hechos ocurridos. En todo caso, dicho plazo no podrá exceder de seis meses desde la comisión de la falta.

30. Excedencia voluntaria retribuida. Se buscará la manera adecuada para las dos partes aplicarla.

31. Denuncia del convenio. Quedará automáticamente denunciado este convenio a partir del 1 de noviembre de 2028, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el convenio que lo sustituya.

32. Procedimiento de resolución de conflictos PRECO II. Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II) publicado en el BOPV número 66, de 4 de abril de 2000, referido a la resolución de los conflictos colectivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Asimismo, las partes acuerdan solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 c) del Estatuto de los Trabajadores a los referidos procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II), para el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca.

Para conflictos que puedan extenderse al ámbito de otras comunidades autónomas el sistema extrajudicial de conflictos vigente es el VI ASAC (Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales), suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020 y publicado en BOE el 23 de diciembre.

33. Comisión mixta interpretativa del convenio. Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del mismo.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha comisión antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes, que deberá emitir su dictamen en el plazo máximo de 7 días desde la fecha de presentación de la consulta.

En caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la comisión mixta que no haga posible la emisión de un dictamen por su parte, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores la comisión mixta deberá someter la cuestión objeto de debate, siempre que pertenezca al ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, a los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II).

Para conflictos que puedan extenderse al ámbito de otras comunidades autónomas el sistema extrajudicial de conflictos vigente es el VI ASAC (Acuerdo sobre solución

autónoma de conflictos laborales), suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020 y publicado en BOE el 23 de diciembre.

34. Inaplicación normativa. Durante la vigencia de este convenio, la empresa no hará uso del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto al contenido íntegro del convenio, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

La determinación en su caso de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los/as representantes del personal y los/as delegados/as sindicales.

35. Normativa supletoria. En lo no regulado en el presente convenio colectivo se aplicará lo dispuesto en el Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Tal como establece la legislación vigente, los puntos recogidos en este convenio se consideran tienen prevalencia sobre lo recogido en el Convenio provincial de Gipuzkoa para la industria siderometalúrgica.

36. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Se desarrollan en el anexo 4, las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas, así como el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

37. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La Comisión Negociadora deja constancia de que, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes han negociado un protocolo de actuación en materia de prevención de riesgos específicamente referida a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. Dicho protocolo, una vez finalizado y aprobado formalmente, será incorporado a la documentación interna de prevención de riesgos laborales y puesto a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

Y para que así conste y en prueba de conformidad con todo su contenido firman ambas partes en Legazpi a 14 de octubre de 2025.

## ANEXO 1

### Acuerdo sobre la bolsa de horas

1. Bolsa de horas. Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de una bolsa de 80 horas anuales por cada trabajador/a con un máximo de 5 sábados o fiestas recuperables, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc., como en caso contrario en momentos de disminución de actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

Esta disponibilidad horaria consiste en:

1. El incremento del trabajo (horas de exceso) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en la reducción del mismo en otro período para la recuperación de las horas trabajadas.

2. En la cesación o reducción del trabajo (horas de defecto) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en el incremento del mismo en otro período para la recuperación de las horas no trabajadas.

La utilización de la bolsa de horas tanto en exceso como en defecto, no podrá realizarse en domingos, festivos, puentes, vacaciones ni en turnos de noche de los sábados. Tampoco se podrá utilizar, en exceso, a quienes trabajen a cuatro turnos.

Si un festivo recuperable que esté fijado en lunes no se trabaja, tampoco se trabajará el sábado de esa misma semana.

2. Personal afectado. La determinación de las personas sujetas a la disponibilidad horaria será atribución de la Dirección de la empresa:

1. Quedarán afectadas las personas que trabajen en ese momento en los centros de trabajo, secciones o departamentos en que sea necesario la utilización de la bolsa de horas.

2. Si la necesidad de la bolsa de horas en los centros afectados no es total, se determinarán las personas afectadas estableciendo preferentemente un proceso rotativo.

3. La Dirección de la empresa se hará cargo del coste del transporte de quienes deban desplazarse por la utilización de la bolsa de horas, y utilizan habitualmente el transporte colectivo.

3. Notificación. La Dirección de la empresa deberá comunicar con 120 horas de antelación a la representación sindical y a quienes les afecte, las razones que justifiquen la utilización de la bolsa de horas.

Ante situaciones excepcionales se convocará a la comisión de seguimiento con objeto de reducir el plazo de notificación.

4. Reducción de horas. La reducción de horas con relación al calendario en vigor podrá adoptar la forma de:

1. Supresión de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor.

2. Disminución de la duración de la jornada laboral en una hora, independientemente de si la persona está a turnos o a jornada partida.

5. Incremento de horas. El incremento de horas con relación al calendario en vigor, podrá adoptar la forma de:

1. Incremento de jornadas laborales establecidas en el calendario en vigor. En caso de trabajarse en sábados o fiestas recuperables, no podrá hacerse en jornada inferior a 4 horas ni superior a 8 horas.

2. Ampliación de la duración de la jornada laboral en una hora en el caso de personal a jornada partida o a un turno.

3. Incremento a jornadas de 8 horas de aquellas que por calendario tengan la jornada inferior a ésta.

Si fuera necesario el incremento de horas en un periodo en que coincidan viernes con jornada inferior a 8 horas en el calendario en vigor, se completarán primero las jornadas de los viernes antes de hacer uso de los sábados de esa misma semana.

No se podrán fijar duraciones del trabajo semanal superiores a 53 horas por más de 6 semanas sin pausa intermedia, pudiendo reinstaurarse una vez transcurrido un mes con jornada no ampliada.

6. Regularización de la bolsa de horas. Las horas de exceso o de defecto se regularizarán en un plazo de doce meses desde la fecha de su realización o reducción. Si las horas de defecto no se hubieran podido regularizar en los doce meses estipulados estas serán abonadas en la siguiente nómina.

Las horas trabajadas o descansadas en la primera quincena del mes se regularizarán antes del día 1 del duodécimo mes.

Las horas trabajadas o descansadas en la segunda quincena del mes se regularizarán no más tarde del último día del doceavo mes.

La decisión sobre la modalidad de regularización a aplicar (horas o jornadas completas) corresponde a la Dirección de la empresa y se comunicará personalmente a las personas afectadas con 5 días naturales de antelación. Así mismo se informará mensualmente a la comisión de seguimiento.

Cuando se pretenda disfrutar de forma consecutiva 40 horas o más, se tratará de conciliar los intereses de las personas afectadas y los de la Dirección de la empresa.

Cuando las horas de exceso se hayan trabajado en jornadas completas, el disfrute de las mismas se hará en jornadas no inferiores a 4 horas.

Las horas de exceso caducadas serán disfrutadas en un periodo máximo de 6 meses, a elección del/a trabajador/a. La empresa informará, a cada trabajador/a, de las horas caducadas positivas.

7. Averías. En caso de producirse una avería que impida el normal desarrollo de las actividades productivas en una máquina o instalación y cuya resolución se estime que vaya a durar más de un turno, se dará ocupación al personal afectado, en otros puestos de trabajo durante el tiempo que dure la reparación o hasta el final de su jornada laboral. En caso de que se prevea que la avería va a persistir durante los turnos siguientes, se podrá avisar a quienes componen dichos turnos con dos horas de antelación como mínimo para que no se incorporen al trabajo. La recuperación de las horas no trabajadas se realizará en los términos recogidos en el capítulo «Regularización de la bolsa de horas».

Si no se les pudiera avisar en el plazo establecido y se les informará una vez que estén en la empresa, la Dirección podrá darles ocupación hasta completar su jornada laboral. Si esto no fuese posible se le abonará el equivalente a una hora sin prima.

8. Modalidad de pago. En el caso de la utilización de la bolsa de horas, el pago se efectuará de la siguiente forma:

1. Las horas de defecto se abonarán como horas ordinarias.
2. Las horas de exceso se abonará la prima, y si son en sábado o fiesta recuperable se abonará el plus definido en el artículo 21 del convenio de empresa.

La presente modalidad de pago se mantendrá vigente mientras la remuneración mensual del personal sea por horas.

9. Regularización de incapacidad transitoria. Con carácter general, las horas correspondientes a cada día de IT serán las que correspondan al calendario en vigor.

A efectos de cómputo en la cuenta horaria individual se computarán el mismo número de horas que el que se abone como IT.

10. Licencias. Cuando alguien perteneciente a la plantilla tuviese que asistir a una boda o bautizo o primera comunión de un hermano/a, hijo/a, nieto/a o sobrino/a o también a una boda de padres y/o madres, y coincidiese dicha celebración con un día que le correspondiese trabajar debido a la disponibilidad, disfrutará de un día de permiso que será retribuido.

11. Comisión de seguimiento de la bolsa de horas. Se constituye una comisión de seguimiento de la bolsa de horas compuesta por una representación de cada una de las partes firmantes del presente convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha comisión antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

## ANEXO 2

### Contrato de relevo

Acuerdo sobre jubilación parcial con contrato de relevo:

Este acuerdo sobre jubilación parcial afecta a las siguientes empresas:

Bellota Herramientas, SLU, centros de trabajo de Legazpi (Guipúzcoa) y Olloqui (Navarra).

Bellota Agrisolutions, SLU, centro de trabajo de Legazpi (Guipúzcoa).

Primero. Durante la vigencia de este convenio de empresa, se aplicará la normativa en vigor sobre contratos de relevo.

Siempre que las condiciones económicas o laborales lo permitan y exista acuerdo entre las partes, la aplicación del contrato de relevo se ajustará a lo establecido en la legislación vigente.

Segundo. La Dirección fijará, cada año, la distribución de la jornada anual, a trabajar, en la parte correspondiente de su contrato a tiempo parcial.

Tercero. La Dirección formalizará el contrato de la persona relevista a jornada completa.

El cómputo del tiempo de trabajo acumulado comenzará a partir de la formalización efectiva del contrato de jubilación parcial, conforme a los requisitos y procedimientos regulados por la normativa aplicable.

### ANEXO 3

Queda incorporado a este convenio el acta final de mediación de conformidad de fecha 14 de diciembre de 1999 en relación con los cambios de turnos de trabajo y trabajo a cuatro relevo, donde se recoge que las modificaciones de las condiciones de trabajo que se produzcan deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Cuando la decisión empresarial modificativa se refiera a los supuestos contemplados en el artículo 23 del referido convenio, 4.º turno, la comunicación a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa se realizará con 120 horas de antelación a su efectividad.

2. En los demás casos, la comunicación a los afectados y a la representación de los trabajadores se hará con 72 horas de antelación a su efectividad.

3. En todos los casos, la información referida al Comité de empresa habrá de plasmarse por escrito, con exposición argumentada y suficientemente detallada de las razones que motivan la decisión empresarial.

4. Una vez iniciada la semana natural, no podrán realizarse los cambios a que se refiere la presente propuesta, salvo circunstancias excepcionales. Para hacer uso de la excepcionalidad referida la Dirección de la empresa deberá convocar previamente al Comité de empresa a fin de exponerle los motivos del cambio y la razonabilidad del mismo.

5. Se consideran circunstancias excepcionales a los citados efectos las siguientes:

- a) Averías.
- b) Bajas por enfermedad y accidente.
- c) Falta o retraso de suministros o servicios por parte de los proveedores, acreditada.
- d) Pedidos urgentes en el mismo tiempo o de cantidades inusuales, acreditados.
- e) Causas de fuerza mayor (suministros energéticos, situaciones atmosféricas, etc...).

### ANEXO 4

#### **Procedimiento actuación ante posibles casos de acoso sexual, sexista y orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en el trabajo**

Índice:

1. Objeto.
2. Alcance.
3. Definición:
  - Acoso sexual.
  - Acoso sexista.
  - Acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
  - Acoso por razón de sexo.

4. Actividades:
  - a. Detección.
  - b. Investigación y evaluación del presunto acoso.
    1. Procedimiento informal.
    2. Procedimiento formal.
  - c. Fase de intervención.
  - d. Seguimiento de la intervención.
5. Difusión.
6. Revisión y seguimiento.
7. Tipificación de las faltas.

### 1. Objeto

El objeto de este procedimiento es definir las pautas de actuación ante una posible situación de acoso sexual, sexista y por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género (colectivo LGTBI), según las normativas vigentes Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras.

Adoptar una política de tolerancia cero frente al acoso en todas sus formas. Comprometernos a promover un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, donde todas las personas se sientan valoradas. Además, garantizar la protección de las víctimas y una respuesta efectiva ante cualquier situación de acoso, asegurando que se investigue y se actúe con diligencia. Este compromiso refleja nuestros valores de respeto y cuidado mutuo y da respuesta a las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad de Bellota (conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007).

### 2. Alcance

– Aplica a todas las personas vinculadas a Bellota Herramientas y Bellota Agrisolutions: plantilla, personal de contratas, subcontratas, que colaboren con la organización.

– Abarca cualquier espacio relacionado con la actividad laboral, incluyendo:

- Centros de trabajo.
- Espacios de descanso, vestuarios, comedores y aseos.
- Desplazamientos, viajes y alojamientos relacionados con el trabajo.
- Eventos sociales, formativos o corporativos.
- Entornos digitales, etc.

### 3. Definición

Acoso sexual:

El acoso sexual se define como «toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo».



Pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Agresiones físicas.

Acoso sexista:

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo «toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares».

Pueden constituir conductas acosadoras:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.

Acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género:

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral. También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

- Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).

Acoso por razón de sexo:

Conforme al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acoso por razón de sexo se define como: «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».

Ejemplos de conductas sancionables incluyen:

- Comentarios, gestos o actitudes ofensivas relacionados con el sexo o género de una persona.
- Trato discriminatorio que dificulte el acceso a derechos, oportunidades o recursos laborales.
- Insinuaciones, burlas o acciones que menosprecien a una persona por razones de sexo o género.

#### 4. Actividades

El procedimiento está formado por cuatro procesos, siguiendo el esquema establecido para la actuación ante posibles casos de acoso moral, aprobado en su día por el Comité de prevención y salud laboral de Bellota.

##### A) Detección:

El proceso puede iniciarse a través de una sospecha de acoso por parte del servicio de prevención o Comisión de Igualdad, detección de altos índices en la evaluación de riesgos psicosociales o bien por denuncia directa de algún miembro de Bellota (la denuncia la puede realizar la propia persona afectada o bien un tercero que sea testigo de la situación).

La denuncia se podrá dirigir directamente al Canal de Denuncia verbalmente (teléfono 900 868 514) y/o por escrito (*email*: [ingtil@signius.com](mailto:ingtil@signius.com)). El Canal de Denuncia dará traslado de la denuncia a la Dirección de Recursos Humanos.

Sin perjuicio de lo anterior, la denuncia también se podrá dirigir a:

- a) Directamente al Servicio médico.
- b) Responsable directo.
- c) Recursos Humanos.

La persona receptora será acordada entre la comisión de igualdad y el Comité de seguridad y salud laboral o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno y se denominará comisión de investigación (en adelante Comisión). En el caso de Bellota, estará integrado por el Comité de seguridad y el Servicio Médico, tal y como está previsto para los casos de acoso moral.

Su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella y además esta persona recibirá formación previa en materia de género.

## B) Investigación y evaluación del presunto acoso:

En este apartado, y siguiendo las recomendaciones establecidas en la Propuesta de protocolo elaborada por Emakunde se establecen dos posibles procedimientos:

1. Procedimiento informal: en los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la Comisión iniciará un procedimiento confidencial y rápido de la confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de esta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente. Se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables, partiendo de la credibilidad de la persona denunciante y protegiendo la confidencialidad del procedimiento y dignidad de las personas.

Del resultado del procedimiento informal la Comisión dará conocimiento inmediato a la Dirección de la empresa y a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la comisión de igualdad.

2. Procedimiento formal: cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución ofrecida podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia podrá ser oral o escrita y se realizará ante la Comisión, que deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de la misma.

La Comisión comunicará a la Dirección de la empresa la situación, para que ésta adopte, si así se considera, medidas cautelares. Al mismo tiempo se ofrecerá información a la comisión de igualdad.

La Comisión notificará la existencia de la denuncia a la persona denunciada.

En el plazo máximo de 10 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado con los siguientes términos: conclusiones, circunstancias agravantes o atenuantes observadas y propuesta de medidas disciplinarias.

Este informe se trasladará a la Dirección y la comisión de igualdad.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación por acoso.

Si la Comisión no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La Dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

Para la realización de la investigación, se consideran válidos el «Compromiso de Confidencialidad» y la «Toma de datos, entrevistas con los implicados» recogidos en el documento «Informe de investigación de posibles casos de acoso» aprobado en su día.

## C) Fase de intervención.

El objeto de esta fase es evitar que pueda volver a repetirse la situación de acoso y reponer los daños que haya podido sufrir la víctima, estudiándose en su caso, la posibilidad de que sea ayudada por servicios externos especializados.

## D) Seguimiento de la intervención.

En esta fase se realizará un seguimiento y una valoración sobre la eficacia de las medidas adoptadas. Además, la Comisión llevará el control de las denuncias presentadas realizando un informe cada dos años.

Se informará a las posibles víctimas de los servicios públicos disponibles en la comunidad.

## 5. Difusión

Para garantizar que toda la plantilla conozca el Protocolo contra el Acoso, implementaremos un plan integral de comunicación, que incluye las siguientes acciones:

1. Materiales divulgativos: Oraintxe, Bellota berriak y tablón digital:
  - Distribución de carteles informativos en áreas comunes de la empresa.
  - Vídeos con guías prácticas en formato digital que expliquen cómo identificar y denunciar situaciones de acoso.
2. Formación específica:
  - Cursos dirigidos a responsables y equipos clave para asegurar su capacidad de detectar y actuar frente a situaciones de acoso.
  - Formación general para toda la plantilla, con ejemplos prácticos y herramientas para fomentar un entorno respetuoso y libre de acoso.

Estas acciones nos permitirán reforzar la comprensión, el compromiso y la eficacia del protocolo en toda la organización.

## 6. Revisión y seguimiento

Revisión periódica (anual o cuando existan cambios normativos).

## 7. Tipificación de las faltas

Se considerarán muy graves las siguientes faltas:

1. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese acondicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
2. El acoso, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
3. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
4. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán graves las siguientes faltas:

1. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
2. Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
3. Contacto físico innecesario, rozamientos.

4. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
5. Realización descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
6. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
7. La impartición de órdenes contradictorias y por lo tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
8. La impartición de órdenes vejatorias.
9. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
10. La orden de aislar e incomunicar a una persona.
11. Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán leves las siguientes faltas:

1. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
2. Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Tabla 1. Personal MOD. Vigencia 1 de enero de 2025

Plus trabajos nocturnos: 20 % salario real fijo + antigüedad.

Turno de noche: 7,70 euros plus voluntario por jornada superior a 4 horas.

Jornada normal: 1592 horas (2 y 3 turnos incluidos 15 m. descanso retribuido).

Domingos y fiestas NR = 10,9470 euros.

Retrib. dominical hora = 0,31287 euros.

Horas compensadas:

Laborables (1): columna A + antigüedad + 10,4280 euros.

Sábado (2): (columna C + antigüedad / 1592 + 42 %.

Domingo: (columna C + antigüedad / 1592 + 66 %.

(1) Incluidos sábados.

(2) Solo personal de mantenimiento a partir de las 14 h.

Escalones	Importes hora		Importes año		
	Salario	Prima	C	D	E
	A	B		B*5,8315*(273 + 30)	C + D
9	13,1961	4,7125	27.950,39	8.326,73	36.277,12
10	13,4158	4,9069	28.415,45	8.670,22	37.085,67
11	13,6356	5,1235	28.880,74	9.052,94	37.933,68
12	13,8775	5,3429	29.392,80	9.440,61	38.833,41
13	14,1215	5,5794	29.909,31	9.858,49	39.767,80
14	14,3875	5,8200	30.472,38	10.283,62	40.756,00
15	14,6555	6,0852	31.039,70	10.752,21	41.791,91
16	14,9463	6,3400	31.655,27	11.202,43	42.857,70

Explicación escalón 9 (columna C):

$13,1961 - 0,31287 = 12,8832$

$1592 + (3 * 30 * 5,83150) = 2116,84$

$12,8832 * 2116,84 = 27271,67$

$10,9470 * 62 = 678,71$

$27271,67 + 678,71 = 27950,39$

Escalones	Importes hora		Importes año		
	Salario	Prima	C	D	E
	A	B		$B \cdot 5,8315 \cdot (273 + 30)$	C + D
17	15,2502	6,6310	32.298,58	11.716,61	44.015,19
18	15,5738	6,9219	32.983,58	12.230,61	45.214,19
19	15,9105	7,2241	33.696,32	12.764,58	46.460,90
20	16,2595	7,5617	34.435,10	13.361,10	47.796,20
21	16,6434	7,9071	35.247,75	13.971,41	49.219,16

Explicación escalón 9 (columna C):

$13,1961 - 0,31287 = 12,8832$

$1592 + (3 \cdot 30 \cdot 5,83150) = 2116,84$

$12,8832 \cdot 2116,84 = 27271,67$

$10,9470 \cdot 62 = 678,71$

$27271,67 + 678,71 = 27950,39$

Tabla de retribuciones mínimas 2025. Año 2025

Categorías profesionales	A 100 UC
	Sal. base
	A
Personal Obrero	
Peón ord. y Especialista.	17,86
Mozo/a Esp. de Almacén.	17,86
Profesion. Siderur. 1. <sup>a</sup>	19,81
Profesion. Siderur. 2. <sup>a</sup>	19,03
Profesion. Siderur. 3. <sup>a</sup>	17,90
Oficial/a de 1. <sup>a</sup>	20,52
Oficial/a de 2. <sup>a</sup>	19,40
Oficial de 3. <sup>a</sup>	18,03
Personal Subalterno	
Listero/a.	557,30
Almacenero/a.	557,30
Chofer camión y turismo.	595,67
Guarda Jurado.	545,31
Vigilante.	540,66
Ordenanza.	540,66
Portero/a.	540,66
Enfermero/a.	540,66
Dependiente/a Economato.	557,30
Telefonista.	559,72



Categorías profesionales	A 100 UC
	Sal. base
	A
P. Administrativo	
Jefe/a de 1. <sup>a</sup>	859,48
Jefe/a de 2. <sup>a</sup>	792,72
Oficial/a de 1. <sup>a</sup>	695,19
Oficial/a de 2. <sup>a</sup>	629,59
Auxiliar.	550,08
Viajante.	695,19
P. Técnico Titulado	
Ingenieros/as, Arquitectos/as y Licenciados/as.	1.129,61
Peritos y Aparejadores/as.	1.051,60
Los/as mismos/as con respons.tec.	1.078,42
Maestros Industriales.	767,66
Graduados/as Sociales.	855,87
Asistentes Sociales.	855,87
Ayudante Téc. Sanitario.	1.051,60

Categorías profesionales	Sal. base
	A
P. Téc. de Taller	
Jefe/a de taller.	855,87
Maestro/a de taller.	714,73
Maestro de segunda.	689,32
Contramaestre.	714,73
Encargado/a.	673,46
Capataz Especialista.	609,64
Capataz Peón ordinario.	547,70
P. Téc. de Oficina	
Delineante Proyectista.	813,84
Dibujante proyectista.	813,84
Delineante de 1. <sup>a</sup>	695,19
Delineante de 2. <sup>a</sup>	631,65
Auxiliar.	550,08
P. Téc. Organización	
Jefe/a Sección Organiz 1. <sup>a</sup>	813,84
Jefe/a Secc. Organiz 2. <sup>a</sup>	792,72

Categorías profesionales	Sal. base
	A
Técnico/a de Organización 1. <sup>a</sup>	695,19
Técnico/a de Organización 2. <sup>a</sup>	629,59
Auxiliar Organización.	589,58
P. Téc. Laboratorio	
Jefe/a de Laboratorio.	893,69
Jefe/a de Sección	785,04
Analista de 1. <sup>a</sup>	673,46
Analista de 2. <sup>a</sup>	589,58
Auxiliar.	550,08