



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Inyectados Gabi, S.A. (código de convenio 48102092012019).**

*Antecedentes*

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

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO:**

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

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

En Bilbao, a 11 de diciembre de 2019.— El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INYECTADOS GABI, S.A. 2018-2019****1. Aplicación vigencia y duración**

El presente Convenio de Empresa se aplicará a todos y todas las trabajadoras de la plantilla de la empresa Inyectados Gabi, S.A.

El presente Convenio de Empresa tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2018 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019.

Este acuerdo se considerará denunciado automáticamente el día 1 de octubre de 2019, fecha en que las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo acuerdo, y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

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

**2. Inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio**

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

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

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE u otro Órgano que pudiera crearse.

**3. Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran cualquier trabajador o trabajadora a la entrada en vigor de este convenio. Dichas condiciones no serán en ningún caso compensables ni absorbibles.

**4. Jornada laboral**

La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio será de:

— Año 2018 y 2019:

- Jornada partida: 1.708 horas.
- Jornada continua: 1.688 horas.

A la plantilla de Inyectados Gabi, S.A., no se le aplicará flexibilidad en la realización de la jornada, y tendrá la disponibilidad horaria pactada y regulada en este artículo.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que se distribuirá la totalidad de la jornada de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante cada uno de los años de vigencia del mismo, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un



aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio o propia de cada empresa.

Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 ó al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 trabajadores, o a 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en defecto de dicha representación los propios trabajadores.

La modificación a que se refiere este artículo podrá consistir en:

- a) Una realización de horas por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, estableciéndose por la empresa el momento en que hayan de recuperarse éstas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo.
- b) Una realización de horas sobre las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo, acordándose entre empresa y trabajadores afectados el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo.

En el supuesto de que por las empresas se haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con cinco días de antelación a la aplicación de la medida. En los casos de fuerza mayor, el preaviso será de 24 horas, excepto en el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos, que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva de trabajo, en los que será el estrictamente necesario. Del total de las horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se podrán trabajar en sábados, como máximo 4 por año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstos como de trabajo en el calendario laboral. El trabajo efectivo en dichos días se realizará sólo en jornada de mañanas y con el límite en cada una de ellas de ocho horas. La compensación de las horas trabajadas en estos días deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo fijados en el calendario, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador, no se vean incrementados.

Aquellas empresas que trabajen a turnos, podrán trabajar hasta cinco sábados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales.

Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4 o 5 máximo), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo, distribuidas según las necesidades de la empresa, y con el límite diario anteriormente establecido.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en una disminución de horas, se garantizará en todo caso que la jornada semanal será como mínimo equivalente a una jornada de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se hayan trabajado con anterioridad, se hará preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

Cuando el trabajador se encuentre desplazado fuera de su lugar de residencia, la compensación de dichas horas se hará en fechas que hagan posible que el trabajador pueda disfrutarlas en su domicilio. Si el incremento de jornada se ha dado dentro de un periodo de jornada reducida de verano, el disfrute de esas horas se hará preferentemente en ese mismo periodo.



En ningún caso estas horas podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias.

A los trabajadores a turnos que se les apliquen estas medidas se les garantizarán por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo.

Si no fuese posible, dentro del año natural, el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas, se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello, el trabajador esté de baja por I.T., en cuyo caso se ampliará el plazo hasta el 31 de diciembre de ese año.

No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo.

Ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en la forma y manera que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

#### **5. Calendario laboral**

La empresa, previo informe del representante de los trabajadores, anualmente elaborará el calendario laboral debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, al menos dos meses antes de entrar en vigor dicho calendario.

#### **6. Incremento salarial**

— *Año 2018*: Todos los conceptos salariales se incrementarán en el 2% con la garantía del incremento salarial mínimo del IPC Estatal del año 2018 aplicándose estos incrementos desde el 1 de enero de 2018.

— *Año 2019*: Todos los conceptos salariales se incrementarán en el 2% con la garantía del incremento salarial mínimo del IPC Estatal del año 2019 aplicándose estos incrementos desde el 1 de enero de 2019.

Estos incrementos se realizarán sobre todos los conceptos, excepto en la antigüedad.

La empresa tendrá como plazo máximo para el pago de la nómina mensual hasta el día 13 del mes siguiente de su devengo.

#### **7. Finiquito y pago de atrasos**

El presente Convenio tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2018.

Los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2018 y la fecha de firma del presente Convenio, tendrán derecho a percibir en concepto de atrasos las diferencias salariales y de dietas, cuando correspondan, entre las establecidas en el presente Convenio y las percibidas por el trabajador durante el periodo de la relación laboral prestada.

A tal efecto, con el fin de garantizar plenamente los derechos y obligaciones establecidos en el párrafo anterior y evitar problemas de interpretación, se establece que los finiquitos correspondientes a la liquidación de salarios en el momento mismo de la extinción de la relación laboral, en los que no pueda ser incluida la liquidación de dichos atrasos, no tendrán valor liberatorio para la empresa, ni alcance de finiquito definitivo, hasta que todas las cantidades por atrasos hayan sido abonadas totalmente.

El trabajador tendrá un año de plazo desde la firma del Convenio o fecha de revisión salarial por la Comisión Mixta, para reclamar las diferencias que pudieran corresponderle.

Dicho abono de atrasos conllevará la correspondiente liquidación complementaria por diferencias a la Seguridad Social, cuya copia y certificado de empresa, pondrá la misma a disposición del trabajador en el caso de que éste se lo solicite.

La liquidación de los atrasos mencionados en este artículo, se abonará en el plazo máximo de un año desde la firma del presente Convenio.

**8. Viajes y dietas**

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida efectuar comida o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, dietas equivalentes a los gastos ocasionados.

Cuando por necesidades de la empresa y a petición de ésta, el trabajador tenga que utilizar su propio vehículo se le abonarán los kilómetros a razón de 0,35 euros/km.

**9. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad**

Por la Dirección de la empresa, o a instancia de los trabajadores o sus representantes, se tomará la decisión de apertura de expediente en orden a la constatación de situaciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas que se pudieran plantear.

De inmediato se solicitará del Organismo Técnico pertinente el asesoramiento preciso, en orden a dilucidar la existencia o no de dichas situaciones.

Si tras el previo asesoramiento, entre las partes interesadas no se alcanzara acuerdo sobre la calificación como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, empresa y trabajadores se someterán a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

Si por la mejora de las instalaciones, que será lo preferente para las empresas, o procedimientos desaparecieran las condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, tras el asesoramiento técnico pertinente, por la Dirección de la empresa se comunicará a los trabajadores o sus representantes la nueva situación.

Si entre las partes interesadas no se lograra alcanzar un acuerdo sobre la desaparición de las citadas situaciones, las diferencias se dirimirán sometiéndose empresa y trabajadores a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

Al personal afectado por estas situaciones deberá abonársele por trabajo efectivo según lo establecido en el Convenio Provincial de la Siderometalúrgica de Bizkaia.

**10. Plus de nocturnidad**

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Por este concepto, se abonará al trabajador, por día efectivamente trabajado en esta condición, un plus de 13,00 euros/día.

Al igual que en el caso de los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad referidos en el artículo anterior, en los próximos Convenios, este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incremente el salario para dichos años, respectivamente, y en su caso la revisión que procediere.

Se respetará a los trabajadores que perciban cantidades superiores por este Concepto el cobro de las mismas.

**11. Plus de relevo**

Los trabajadores y trabajadoras cobrarán por trabajar a turnos un plus de 2,50 euros por cada día trabajado en este sistema.

**12. Plus de actividad**

Se contratará a una empresa de cronometrages homologada para la toma de tiempos de producción que actualizará el cálculo de actividad con esas mediciones.

Se establece como fecha límite el 21 de diciembre de 2018 a tal efecto. Mientras tanto, los puestos con doble máquina llevarán una compensación de actividad a 130.

Semanalmente, se entregará a los trabajadores la tira de primas personales y se preparará un dossier explicativo para su comprensión.

**13. Complementos salariales de sábados, domingos, festivos y retén**

Si en la empresa se trabajase bajo un sistema de turnos y éste sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar el relevo completo en tareas de producción, en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos:

- 38,00 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.
- 47,50 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

Si en la empresa se estableciese un sistema de reten o guardia a disposición de éstas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, y los trabajadores puedan ser avisados a través de un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado «Complemento de reten», que se abonará a razón de 30,00 euros por cada día que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje.

Para los próximos Convenios estas cuantías se verán incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios para dichos años respectivamente, y en su caso la revisión que procediere.

**14. Antigüedad**

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, en número ilimitado, y en la cuantía del 5% del Salario Base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa; así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

También se estimarán los servicios prestados por medio de ETT, en periodo de prueba, y por el personal eventual cuando éste pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de empresa.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrado.

Todo trabajador que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

Durante los años de vigencia del presente Convenio, este plus se calculará sobre el salario base pactado para 1993.

**15. Gratificaciones extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

- 15 de julio.
- 22 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas cada una, según se viene abonando hasta la fecha.

Además, a partir del año 2019 estas pagas tendrán un plus de 200 euros cada una, con carácter consolidado. Estas gratificaciones se aplicarán independientemente del tipo de jornada de los trabajadores no afectándoles además las situaciones de IT, pero este importe no será en ningún caso superior a los 200 euros. De este plus quedarán exceptuados los trabajadores relevados, con contrato de relevo.



Para los próximos Convenios estas cuantías se verán incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios para dichos años respectivamente.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

#### **16. Horas extraordinarias**

Siguiendo los criterios en materia de horas extraordinarias suscrito en el Acuerdo Vasco sobre el Empleo firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra alguno de los siguientes casos:

- *Primero*: Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- *Segundo*: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º, serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario.

El trabajador comunicará a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 15 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el periodo definitivo del descanso compensatorio.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.c). En este caso, esas horas se abonarán conforme a la política establecida por la empresa, salvo acuerdo en contrario.

La realización de las horas extraordinarias aquí definidas, podrá reclamarse por la empresa como de inaplazable cumplimiento cuando así lo estime ésta oportuno en virtud de las necesidades anteriormente descritas.

Lo dispuesto en este artículo lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4º sobre «Disponibilidad Horaria» del presente Convenio.

No procederá revisión alguna de lo abonado, antes de la entrada en vigor del presente convenio, en concepto de horas extras.

#### **17. Licencias y permisos retribuidos**

El Trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

- A) Caso de fallecimiento:
  - Del cónyuge: 6 días naturales.
  - De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.



- De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
- De nietos y abuelos: 2 día natural.
- De tíos y sobrinos: 1 día natural.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, la licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos naturales o políticos se incrementará en dos días naturales más. Se presumirá la necesidad de realizar el desplazamiento cuando entre el domicilio del centro de trabajo y el de la persona fallecida la distancia supere los 200 kilómetros.

Esta licencia retribuida será reconocida a las parejas de hecho.

- B) Caso de enfermedad o accidente grave, u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, excepto el supuesto de partos naturales y cesáreas que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado:

- Del cónyuge: 3 días naturales.
- De los padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días naturales.
- De los padres, hijos y hermanos políticos: 2 día natural.
- De nietos y abuelos políticos o consanguíneos: 2 días naturales

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, esta licencia se incrementará 2 días naturales más. Se presumirá la necesidad de realizar el desplazamiento cuando la distancia supere los 200 kilómetros.

El derecho al disfrute de los días de licencia retribuida por este motivo podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

- C) En caso de asistencia a urgencias de hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si las circunstancias tuviesen lugar en horas fuera de la jornada de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por cuatro horas o más, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia lo será por el tiempo necesario debidamente justificado.

En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificado, que suponga un ingreso de menos de 24 horas, de los familiares citados en el párrafo anterior, la licencia retribuida se disfrutara por el tiempo que dure dicha intervención.

Esta licencia será reconocida también a las parejas de hecho.

- D) Caso de matrimonio del trabajador/a: 16 días naturales y en caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumaran ambos periodos, debiendo avisar el trabajador/a a la empresa su intención de contraer matrimonio antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural.

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

- E) Caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables. En caso de cesárea la licencia se incrementará en dos días laborables más.

- F) Carnet de identidad o pasaporte: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el periodo de coincidencia.

- G) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo con el horario de consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta dieciséis horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas



por el trabajador o trabajadora, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos o hijas a médico pediatra.

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

- H) Caso de traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

- I) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de esta y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador/a a la situación de excedencia forzosa.

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

- J) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto para las mujeres por el tiempo indispensable que deban realizarse durante la jornada de trabajo, y máximo de 3 horas para los padres.

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

- K) Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: A elección de la trabajadora/r una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de la jornada con la misma finalidad. La mujer, por su voluntad podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose este tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los 9 meses del menor. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular la media hora diaria de reducción de jornada a petición del trabajador/a.

- L) En los casos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

### **18. Ropa de trabajo**

Se entregarán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos conjuntos de camisa y pantalón, o dos batas, según la ropa de trabajo que se utilice habitualmente por la empresa. Además se entregará un chaleco para el frío cuando sea necesario. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse en el transcurso de cada semestre del año natural.

También será obligatorio facilitar los equipos personales de seguridad que fuesen necesarios.

### **19. Organización del trabajo**

En la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, las empresas utilizarán el asesoramiento, orientación y propuesta de los representantes sindicales de los trabajadores, de acuerdo con las facultades otorgadas a éstos por las disposiciones vigentes.



El establecimiento definitivo del nuevo sistema de organización del trabajo, tendrá un período de adaptación establecido de común acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo, éstas podrán someterse a cualquiera de los procedimientos de Resolución de Conflictos del PRECO.

Si transcurrido el período de adaptación, los trabajadores no hubieran alcanzado el rendimiento mínimo, se reunirá una Comisión Mixta creada al efecto, que estudiará el asunto, y en caso de desacuerdo podrá someterse el mismo al Procedimiento de Resolución de Conflictos del PRECO.

En cualquiera de las fases de establecimiento del nuevo sistema de organización del trabajo, la representación legal de los trabajadores podrá instar la constitución de la Comisión Mixta, y someter las reclamaciones individuales o colectivas que puedan suscitarse, como trámite previo a la reclamación ante la autoridad laboral competente, en su caso.

Si algún trabajador o trabajadora entendiese que está sufriendo maltrato por parte de cualquier compañero o superior podrá denunciarlo ante cualquier miembro de la dirección o representante de los trabajadores. Se iniciará de oficio un procedimiento en el que se reunirá la Dirección y los Delegados que pondrán las medidas necesarias para que este hecho no ocurra y no se repita.

## **20. Movilidad funcional**

La movilidad funcional del personal, considerada ésta como la posibilidad real de que los trabajadores sean destinados, con independencia de su puesto o función habitual, a funciones o labores varias dentro de la empresa y según lo demanden las necesidades de la organización, se realizará de conformidad con lo que se concreta en el presente articulado.

Dicha movilidad deberá respetar los derechos económicos y profesionales del trabajador y que no le cause perjuicio por ineptitud o en la formación profesional o ascensos.

Se garantiza al trabajador el mantenimiento de los conceptos salariales fijos, aceptando empresa y trabajador el libre desarrollo de los conceptos salariales de contenido variable.

Será necesaria la formación y adiestramiento previo a la movilidad, no consolidada en el tiempo, que garantice no sólo rendimiento y calidad, sino también la seguridad laboral.

Los trabajadores que pasen a desempeñar distintas funciones percibirán desde el primer día la prima que obtengan en el nuevo puesto. Durante el período de adaptación al nuevo puesto, se garantizará como mínimo la prima media obtenida por el trabajador en el mes anterior, siempre que en la empresa no exista otro procedimiento compensador de adaptación al nuevo puesto. Se entiende por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador pueda alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto.

Cuando se trate de la realización de trabajos de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses en dos años o seis en un año, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, licencias, excedencia y otras causas que conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurrido el tiempo indicado, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso oposición que tomará como referencia, entre otras estas circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de las funciones del grupo en cuestión, pruebas a ejecutar, etc. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que dentro de las excepciones contempladas ocupen un puesto de trabajo de categoría superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidarán la categoría profesional correspondiente a dicho puesto. La retribución, mientras se desempeñe trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución



correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador su salario se condicionará según la nueva categoría profesional. Las empresas solo podrán cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior, cuando el trabajador afectado lo aceptara voluntariamente.

#### **21. Periodo de prueba**

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, cuando así se establezca en el Contrato de Trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de 6 meses para los Titulados, y de 3 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de 1 mes.

#### **22. Traslado de centro de trabajo**

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, salvo Fuerza mayor.

#### **23. Fomento del euskera**

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tabloneros de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera, cuando así lo solicite la representación legal de los trabajadores, por requerirlo las características de la plantilla.

#### **24. Incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral**

En el supuesto de IT por Accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará la prestación por este concepto hasta el 100% de la base reguladora, con las siguientes condiciones, y siempre que el hecho causante se produzca en fecha posterior a la firma del presente Convenio:

1. Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.
2. Que no exista un incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado.

El complemento referido en el párrafo anterior será de aplicación en el supuesto de accidente «in itinere».

Ambas partes acuerdan analizar anualmente de forma conjunta las incidencias que hayan dado lugar a accidentes con o sin baja médica a fin de identificar las causas y situaciones reiterativas.

Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará los 2 primeros días de la primera baja del año con arreglo al salario base más los complementos salariales.

#### **25. Vacaciones**

Los trabajadores disfrutarán 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año.

El periodo o periodos de disfrute serán de mutuo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a. Estas vacaciones se iniciarán el primer día laboral de la semana, disfrutándose preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

En aquellas empresas en que las vacaciones coincidan con el cierre de las mismas, disfrutara en las mismas fechas en que tradicionalmente se viniera haciendo. Este periodo anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de firma de este Convenio.



Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, estos deberán ser necesariamente rotativos.

Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario real 90 últimos días} \times 30}{90}$$

Si en transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, hasta llegar a 90 inmediatamente anteriores al periodo considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir dentro de los citados años suficientes días para la realización de este cómputo se tomará únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita en el punto anterior deberá ajustarse a estos efectos.

Para el abono y disfrute de las vacaciones se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidente.

Entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones pactadas cuando estas coincidan total o parcialmente con una incapacidad temporal, disfrutándose las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan o en su caso acogerse a la legislación vigente.

## **26. Salud laboral**

La empresa y los trabajadores y trabajadoras colaboraran en la erradicación de toda situación de riesgo susceptible de generar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, tanto cumplimentado todos los preceptos legales y reglamentarios vigentes como mediante la adopción de todas las soluciones técnicas necesarias, incorporando como ámbito autónomo de análisis y aplicación las circunstancias de trabajo de las trabajadoras en relación con las necesidades y peculiaridades de salud de las mujeres.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlos se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación.

La empresa se compromete a llevar acciones de mejora en las instalaciones, ventilación de las naves, reducción de emisiones de carretillas, mejora de vestuarios, realizando una planificación de inversiones en el plazo de tres años.

En la empresa habrá un encargado que estará facultado para realizar una revisión mensual del botiquín, manteniendo constantemente los medios imprescindibles para cualquier necesidad.

La empresa dispondrá en sus almacenes a disposición del que lo requiera todo tipo de elementos de protección (EPIS) necesarios para la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

La Dirección de la empresa consultara al representante de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas y organizativas necesarias para eliminar o reducir la siniestralidad, las enfermedades profesionales y los riesgos labora-



les en su origen o la transmisión de los mismos, comprometiendo el uso de las medidas preventivas más adecuadas.

El empresario deberá garantizar a cada trabajador una formación adecuada teórico-práctica suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de la misma, como cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo.

El trabajador estará obligado a cumplir con la utilización de las medidas preventivas que se pongan a su disposición y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia siempre y cuando se ajusten a los principios preventivos que indica la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando los requieran las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Conforme a la Ley 31/95 en representante de los trabajadores será el delegado de prevención al que le serán de aplicación las garantías de dicha Ley.

La empresa facilitará al delegado de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos y especialmente en lo referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995.

El empresario y el delegado de prevención asumirán que la participación es uno de los elementos claves en la eficacia de la lucha contra la siniestralidad y prevención de daños a la salud.

Los empresarios garantizarán la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, poniendo los medios necesarios para hacer efectiva dicha vigilancia.

Se realizarán reconocimientos médicos específicos anuales, con relación a los riesgos existentes en cada puesto de trabajo y la aplicación de los protocolos médicos específicos. El servicio de prevención garantizará la confidencialidad de los resultados individuales, realizando propuestas preventivas si proceden tras los resultados y entregará una memoria anual al delegado o delegada de prevención. Los reconocimientos médicos serán voluntarios, previa notificación por escrito a todos los trabajadores y trabajadoras. El tiempo destinado a dicho reconocimiento será considerado tiempo de trabajo, valorándose aproximadamente en una hora.

## **27. Cobertura de las bajas por enfermedad común y accidente no laboral**

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

Se mantendrá este artículo siempre que el índice de absentismo por esta causa no incremente más del 2% respecto a su valor medio del año 2018.

## **28. Crédito horario para los delegados de personal**

Cada Delegado de Personal previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de 20 horas mensuales retribuidas.

Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con 15 días de antelación, cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

**29. Preavisos y ceses**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal obrero: 15 días.
- Personal subalterno: 15 días.
- Administrativos: 1 mes.
- Jefes o titulados administrativos, técnicos no titulados, o titulados superiores y medios: 2 meses.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

De producirse discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador, el día del cese, la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite por la diferencia que él estime, reclamación ante la jurisdicción social.

**30. Vacantes**

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo, la empresa dará preferencia a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, así como aquellos que presten sus servicios a esta a través de empresas de trabajo temporal en aquellos casos en que las capacidades y aptitudes sean adecuadas al puesto a cubrir.

**31. Protección del empleo**

La empresa se compromete a no realizar despidos por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, renunciando a la figura del despido colectivo artículo 51 E.T. y despidos del artículo 52.c) y d) del E.T.

**32. Seguro colectivo**

Para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente acuerdo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados:

- 45.000 euros: En caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 45.000 euros: En caso de Incapacidad Permanente Total, derivada de accidente de trabajo.
- 45.000 euros: En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.

En los supuestos de muerte, la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador o trabajadora, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

**33. Régimen disciplinario**

El presente régimen disciplinario, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los puntos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente artículo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

A fin de que por la empresa y los trabajadores se tenga conocimiento de la graduación de faltas y las sanciones que estas conllevan, es por lo que a continuación transcribimos el citado acuerdo a estos efectos:

Toda falta cometida por los trabajadores/as, se clasificará en atención a su trascendencia o intención como leve, grave, o muy grave:

Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.



Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en Baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la Baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.



- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Las Sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
  - Despido.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### 34. Comisión mixta

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este acuerdo, podrán ser sometidas como trámite previo a la comisión mixta, que estará constituida de forma paritaria por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores y trabajadoras firmantes en este acuerdo.

Para que los acuerdos de la comisión mixta tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría de cada una de las partes.

La comisión mixta emitirá en todo caso, el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del acuerdo.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de Conciliación y de Mediación del acuerdo interprofesional PRECO.

**35. Asambleas**

Los trabajadores y trabajadoras podrán realizar asambleas previa autorización de la dirección de la empresa con un preaviso de 48 horas.

**36. Norma supletoria**

Las condiciones de trabajo de esta empresa se regularán exclusivamente en el presente Convenio.

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia para los años 2008-2011, hasta que se acuerde otro convenio provincial que lo sustituya.

Acogiéndose a la Disposición Transitoria Segunda del «II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal» (CEM) las partes firmantes acuerdan de forma expresa que en su empresa no será de aplicación lo dispuesto en el citado CEM en relación con las materias reservadas por el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11 CEM al ámbito estatal de negociación. Y ello en la medida en que dichas materias están reguladas por el presente convenio de empresa o por el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

En cualquier caso, y al margen de lo expuesto anteriormente, en relación con la formación en prevención de riesgos laborales de las y los trabajadores de Inyectados Gabi, S.A., la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores acuerdan expresamente que como mínimo se tendrá en cuenta la aplicación de las disposiciones relativas a los contenidos formativos mínimos previstos en el Anexo II y IV en relación con los Capítulos XVII y XVIII del CEM.



ANEXO  
TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2017

Gabi, S.A. categoría	S. base	Plus conv.	P. incent.
	Día natural (€)	Día laborable (€)	
P. ordinario	26,85	11,60	
P. esp. maq. inyec.	30,61	16,57	
Oficial 1.ª inyec.	32,61	17,57	
	Mensual (€)	Día laborable (€)	
Tec. organiz.	945,48	13,10	4,33
Oficial admvo.	1.026,16	14,05	4,75
Licenciado/ingeniero	1.617,60	19,41	7,43
	Mensual (€)	Mensual (€)	Mensual (€)
Tec. calidad	1.073,67	311,19	225,37
Almacenero	1.109,52	333,00	77,08
Tec. manten. moldes	1.149,71	333,00	120,10
Tec. manten. instal.	1.149,71	345,06	120,10
Encargado	1.153,54	311,19	230,86
Enc./técnico	1.537,58	311,19	452,88

Pendiente de actualización de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 del convenio colectivo.