



**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 Vasco Catalana de Consignaciones, S.A. (código de convenio 48100581012016).**

*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 3 de febrero de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VASCO CATALANA  
DE CONSIGNACIONES, S.A., PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE BIZKAIA****TÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.— Vigencia, ultra-actividad y denuncia**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma, siendo retroactivo a todos los efectos a fecha 01 de enero de 2019, y tendrá duración hasta el 31 de diciembre de 2022. Quedará denunciado automáticamente a partir del día 1 de enero de 2023.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado el presente convenio y/o concluida su duración pactada, se mantendrá en situación de ultraactividad por un periodo máximo de tres años, siendo de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2025, durante el que las partes podrán iniciar la negociación de un nuevo convenio.

**Artículo 2.— Ámbito**

Este convenio colectivo se aplicará a todo el personal del centro de trabajo en Bizkaia de la empresa Vasco Catalana de Consignaciones, S.A., que no se encuentre excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3.— Comisión paritaria**

Para la vigilancia e interpretación del presente convenio se crea una Comisión de dos miembros: uno que represente a las empresas firmantes y uno que represente a los trabajadores. El domicilio se establece en calle Iparraguirre, 59, 3.º, Santurtzi (48980).

Durante sus reuniones, los miembros de la Comisión Paritaria podrán contar con la asistencia, con voz pero sin voto, de sus asesores.

Las funciones específicas de la Comisión paritaria, con carácter preceptivo, son las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de diez días. Las consultas a la Comisión serán tramitadas a través de cualquiera de las partes firmantes de este convenio. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de 7 días.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría de sus miembros. Los acuerdos adoptados por la comisión tendrán la misma eficacia que el texto del presente convenio.

De cada reunión se levantará acta que será firmada por los vocales representantes de cada una de las partes.

A falta de acuerdo, podrá solicitarse la apertura del correspondiente procedimiento de mediación ante el Consejo de Relaciones Laborales.

**Artículo 4.— Absorción, compensación y condiciones más favorables**

Las condiciones retributivas de este convenio se consideran mínimos, por lo que se respetarán todas aquellas condiciones retributivas que los trabajadores venían disfrutando antes de la firma del presente convenio y resultasen más beneficiosas.

La empresa renuncia expresamente a la absorción y compensación de los conceptos retributivos incluidos en este convenio.

**Artículo 5.— Vinculación**

Las condiciones establecidas en este convenio no se verán afectadas durante su vigencia, salvo acuerdo expreso, por acuerdos profesionales de otro tipo, ni por convenios colectivos de ámbito superior.

**TÍTULO II****CONTRATACIÓN, CATEGORÍAS PROFESIONALES Y ASCENSOS****Artículo 6.— Contratación**

En el momento de su contratación se hará entrega al trabajador de una copia del contrato firmado. En todos los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor de este convenio se indicará el contenido general de las obligaciones que se fijen así como la categoría profesional en la que queda encuadrado el trabajador.

**Artículo 7.— Contrato de relevo**

Los trabajadores, al cumplir 61 años, tendrán derecho a la jubilación parcial en los términos que prevea la legislación reguladora del contrato de relevo. Quienes pretendan acogerse a este derecho deberán notificarlo a la empresa con seis meses de antelación a la fecha en que deseen comenzar su disfrute.

**Artículo 8.— Categorías profesionales**

Este convenio establece las siguientes cuatro categorías profesionales:

- Responsable: Personal de Dirección y Alta Dirección, responsables de la totalidad de los departamentos y oficinas de la empresa
- Jefe Unidad: Responsable de un departamento, oficina o unidad de negocio dentro de la empresa. Personal capacitado para impartir instrucciones y procedimientos de trabajo dentro de su área de responsabilidad
- Oficial: Personal cualificado y con experiencia capaz de tomar decisiones dentro de los límites del departamento al que está adscrito, respondiendo de ellas ante el Jefe de Unidad o, en su defecto, ante el Responsable.
- Auxiliar: personal que presta apoyo a los procesos, ejecuta procesos administrativos encomendados, aplicando las normas, procedimientos e instrucciones.

**Artículo 9.— Ascensos**

Se establece el ascenso automático de la categoría de auxiliar a la de oficial por el transcurso de tres años de servicio diligente.

El ascenso a las restantes categorías no será automático, teniendo la empresa plenas facultades para acordarlo cuando entienda que así procede, sin que el mero transcurso de tiempo en las respectivas categorías otorgue ningún derecho a exigirlo.

**TÍTULO III****TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS****Artículo 10.— Jornada laboral y horario**

La jornada laboral anual se establece en un máximo de 1.662 horas, sin que en ninguna semana se superen las 40 horas. El horario general, sin perjuicio de las especialidades que puedan establecerse, comenzará no más tarde de las 09:00 horas.

Las horas extraordinarias se realizarán a petición por escrito del Director, y quedarán así identificadas por el trabajador a través del sistema de registro de presencia. El precio de la hora extra se calculará dividiendo el salario bruto mensual por 30 días mensuales y por 8 horas diarias. Aquellos registros de tiempo que se excedan fuera de la jornada ordinaria por motivos como no registrar la hora del almuerzo, y/o comida y otras paradas de descanso como «tomar café» o «salir a fumar», no serán consideradas horas extraordinarias ni como trabajo efectivo, sino como tiempo de presencia del empleado.

Los trabajadores renuncian a la jornada intensiva de verano a cambio del disfrute de 12 días libres anuales, a razón de un día cada mes. La elección de la fecha de disfrute de este día libre corresponderá a cada trabajador, que avisará durante el mes anterior a su disfrute, siendo requisito indispensable que el normal funcionamiento del departamento al que pertenece el trabajador no se vea perjudicado.



A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio o por acuerdo entre las partes.

El régimen anterior no impedirá que se atiendan en sábado, domingo o festivos los trabajos urgentes que no puedan posponerse, acordándose entre la empresa y los trabajadores que realicen estos trabajos (tanto en la oficina como desplazados fuera de ella) una compensación en jornadas de descanso igual a las jornadas trabajadas, a disfrutar entre el mes en curso y el siguiente.

Se establecerá un calendario de turnos para trabajar los viernes por la tarde que será acordado por ambas partes. Todos los viernes por la tarde no festivos deberá haber en la oficina al menos una persona por cada departamento (Administración/Contabilidad, Comercial y Tráfico) que trabajará como una jornada normal. Los trabajadores que libren dos horas el viernes por la tarde tendrán una jornada de mañana de 6 horas, incrementando su jornada semanal de lunes a jueves en 30 minutos diarios.

#### **Artículo 11. — Vacaciones y días festivos**

El período de vacaciones será de 25 días laborales pudiendo partirse en tres períodos que tendrán, como mínimo, 5 días, sin perjuicio de las circunstancias particulares que puedan ser atendibles.

Los trabajadores distribuirán sus vacaciones de manera que los servicios queden siempre adecuadamente cubiertos en cada departamento y, en todo caso, dentro del año natural que corresponda.

El cuadro de vacaciones será establecido por la empresa antes del 28 de febrero de cada año, atendiendo a las preferencias de cada trabajador, que deberá comunicarlas antes de esa fecha, siempre y cuando los servicios queden adecuadamente cubiertos.

Serán días festivos retribuidos y no recuperables en la empresa los días festivos oficiales de la provincia, la fiesta patronal (Virgen del Carmen) y el viernes de la semana grande (Aste Nagusia de Bilbao). En el caso de que la fiesta patronal (Virgen del Carmen) coincidiese con el fin de semana, ésta se disfrutará en base a lo regulado por el puerto de Bilbao. Serán días medio festivos, esto es, se trabajará únicamente la mitad de la jornada de 9:00 a 13:00 horas el resto de los días de la semana grande (Aste Nagusia de Bilbao), y los días 24, 26 y 31 de diciembre. Siempre que el 24 y el 31 de diciembre coincidan en sábado o en domingo, se disfrutará la media fiesta en la tarde del viernes anterior. Si un trabajador tomase como vacación alguna de las fechas medio festivas indicadas anteriormente, estas se le computarán como medios días de vacación.

La duración de las vacaciones del personal que haya estado al servicio de la empresa menos de un año, estará en proporción al tiempo servido y deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre

#### **Artículo 12. — Permisos retribuidos**

El personal de la empresa, previo aviso y justificación con una antelación mínima de diez días (salvo que esta no sea posible), podrá ausentarse del trabajo con derecho a su retribución en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: por tiempo de 20 días.
- b) Por nacimiento de hijo: 3 días, prorrogables a 5 días en caso de complicaciones graves en el parto.
- c) Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de cónyuge o pareja de hecho inscrita, hijos, padres, abuelos o hermanos: 3 días. Si precisara desplazarse fuera de la provincia podrá ampliarse la licencia en 2 días más.
- d) Por traslado del domicilio habitual: por tiempo de 1 día.
- e) Por cualquier otro supuesto que contemple o pueda contemplar el Estatuto de los Trabajadores: por el tiempo previsto en la norma de que se trate.

**Artículo 13.— Permiso no retribuido**

El personal tendrá derecho, previo aviso y justificación con una antelación mínima de diez días siempre que ello sea posible, a un permiso de hasta un mes sin sueldo, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, hijos o hijas y padre o madre del trabajador.

**Artículo 14.— Permiso de lactancia y acumulación**

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, a su elección, a una hora de ausencia del trabajo o a una reducción de su jornada. Asimismo, las trabajadoras, en el caso de optar por el permiso de una hora, podrán acumular el tiempo, a razón de una hora por cada día laborable hasta el cumplimiento de los nueve meses del hijo, a la licencia por maternidad para disfrutar dicho tiempo a continuación de ésta.

Sobre este permiso, en lo no regulado específicamente por este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 37-4 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO IV  
CONDICIONES ECONÓMICAS

**Artículo 15.— Pago de los salarios**

La liquidación y pago de los salarios se llevará a cabo puntual y documentalmente el último día hábil de cada mes.

**Artículo 16.— Incrementos salariales**

Los salarios de 2019 serán los de 2018 incrementados en un porcentaje igual al del incremento del IPC estatal 2018-2019 más 0,8%. En el caso de que este IPC resulte negativo, se considerará como cero, siendo por tanto el incremento mínimo del 0,8%.

Los salarios de 2020 serán los de 2019 incrementados en un porcentaje igual al del incremento del IPC estatal 2019-2020 más 0,8%. En el caso de que este IPC resulte negativo, se considerará como cero, siendo por tanto el incremento mínimo del 0,8%.

Los salarios de 2021 serán los de 2020 incrementados en un porcentaje igual al del incremento del IPC estatal 2020-2021 más 0,8%. En el caso de que este IPC resulte negativo, se considerará como cero, siendo por tanto el incremento mínimo del 0,8%.

Los salarios de 2022 serán los de 2021 incrementados en un porcentaje igual al del incremento del IPC estatal 2021-2022 más 0,8%. En el caso de que este IPC resulte negativo, se considerará como cero, siendo por tanto el incremento mínimo del 0,8%.

Los incrementos salariales aquí establecidos se aplicarán sobre el salario base, el plus de antigüedad y el plus por puesto. Caso de que este convenio sea prorrogado conforme a lo establecido en el artículo 1, los años sucesivos las retribuciones de estos conceptos económicos experimentarán el mismo incremento arriba detallado para los años de vigencia del convenio. El resto de pluses o complementos retributivos seguirán el régimen de incrementos que las partes acuerden.

**Artículo 17.— Pagas extraordinarias**

El salario bruto anual se distribuirá en 12 pagas ordinarias y 4 pagas extraordinarias, de igual importe que las pagas ordinarias. Las pagas extraordinarias se devengan trimestralmente y se abonarán el día 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

**Artículo 18.— Antigüedad**

Las retribuciones de los trabajadores se incrementarán en un 5% del salario base por cada trienio, comenzando a liquidarse cada nuevo trienio al mes siguiente a su efectivo cumplimiento, con el máximo de diez trienios.

**Artículo 19.— Complementos o pluses salariales**

Se establece el siguiente régimen de complementos salariales:

- Plus por puesto: se integrarán en el mismo todas las cantidades que retribuyen la especial diligencia, responsabilidad y dedicación que requiere el puesto ocupado. Este plus no tendrá la consideración de absorbible.
- Plus por antigüedad: abona los trienios efectivamente trabajados de conformidad con el artículo 18.
- Plus de productividad: Se integrarán en el mismo las cantidades que retribuyen la consecución de objetivos a negociar en cada caso. Este plus se aplicará a los trabajadores que voluntariamente deseen adherirse.
- Plus por resultado: la empresa establece un plus por resultado conforme al cual se repartirá entre todos los trabajadores dados de alta a lo largo del ejercicio que se cierra, y según criterio de reparto establecido por la dirección tomando en cuenta la aportación de cada persona al resultado, el 5% del beneficio operativo de la empresa en dicho ejercicio. Con el objetivo de dar transparencia a este reparto, la empresa pondrá en conocimiento de los trabajadores, con la adecuada antelación, cual ha sido el beneficio operativo del ejercicio que se cierra. Este plus se abonará en pago único en la nómina de agosto.

Se reconoce el derecho a recibir el pago de este plus a aquellos trabajadores que, aun no estando en plantilla de la empresa que genera dicho plus, dedican parte de su tiempo de trabajo a dar servicio a esa empresa. Como siempre, será el director de la empresa quien fije su cuantía conforme a los criterios que considere más convenientes.

- Plus personal: se integran en el mismo todas las cantidades que el trabajador percibe y que no contra prestan ninguna de las circunstancias detalladas anteriormente, con la finalidad de que retribución global no sufra en el momento de entrada en vigor del convenio ningún detrimento respecto de la que venía percibiendo con anterioridad.

No existirán otros pluses o complementos que los expresamente previstos en este artículo.

**Artículo 20.— Prima de larga permanencia**

Tal y como establecía el anterior convenio (firmado el 01 de Enero de 2016), se acuerda la desaparición de la prima de larga permanencia por 38 años de antigüedad existente hasta el 8 de julio de 2013.

La prima por 23 años de antigüedad (3 mensualidades de salario) se congela para su progresiva desaparición. De este modo, todos los trabajadores contratados con anterioridad al 01 de Enero de 2016 cobrarán, cuando cumplan 23 años de antigüedad en la empresa, el porcentaje de esa prima equivalente a su vez al porcentaje que suponen los años trabajados en la empresa hasta el 01 de Enero de 2016 en relación con 23 años.

(Ejemplos: Trabajador con 15 años de antigüedad en la empresa el 01 de Enero de 2016, cuando cumpla 23 años tendrá derecho a cobrar el 65,21% de 3 mensualidades de salario porque 15 años es el 65,21% de 23. Trabajador con 5 años en la empresa el 01 de Enero de 2016, cuando cumpla 23 años de antigüedad cobrará el 21,74% de 3 mensualidades porque 5 años son el 21,74% de 23).

El abono que corresponda se efectuará el último día hábil del mes en que el trabajador cumpla los 23 años de servicio.

**Artículo 21.— Complemento de IT**

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad tanto común como profesional, la empresa abonará a su personal el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador reciba la totalidad de su salario.



Los beneficios de este complemento extra salarial, se abonarán al trabajador mientras éste reciba la prestación de la Seguridad Social.

**Artículo 22.— Revisión médica**

La empresa con carácter anual y a su exclusivo cargo, proporcionará al personal de su plantilla la posibilidad de realizarse una revisión médica completa. Se considerarán como revisiones anuales las siguientes: sangre, orina, presión arterial, revisión pulmonar, electrocardiograma, revisión óptica y exploración general.

**Artículo 23.— Plan de pensiones**

La empresa aportará al plan de pensiones de los trabajadores la cantidad de 746,73 euros (ejercicio 2019). Cada trabajador complementará esa aportación con 215 euros en el mismo año, a su cargo y entregará a la empresa un justificante de dicha aportación. En el caso de que sea el trabajador el que realiza la aportación de la empresa directamente en el plan, deberá aportar justificación de esta.

En cualquier caso, todas las aportaciones, tanto las realizadas por el personal como las realizadas por la empresa deberán hacerse a un plan de pensiones así aprobado oficialmente por la administración.

En los sucesivos ejercicios estas cantidades experimentarán el mismo incremento previsto en el artículo 16.

**Artículo 24.— Seguro de accidentes**

La empresa contratará un seguro que cubra durante las 24 horas de día el riesgo de accidente y sus consecuencias en las siguientes cuantías mínimas (valor correspondiente al ejercicio 2019): 76.104,76 euros para el caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total o parcial para su profesión habitual.

La empresa dispondrá de un mes desde la firma del presente convenio para suscribir o adecuar la correspondiente póliza de seguro al contenido de este artículo.

El importe de este seguro experimentará en los años sucesivos el mismo incremento previsto en el artículo 16.

**TÍTULO V****DISPOSICIONES VARIAS****Artículo 25.— Indemnizaciones en caso de despido y traslados**

Las partes acuerdan mejorar el tratamiento indemnizatorio previsto legalmente para los casos de despidos y traslados sustituyéndolo por el siguiente:

- En el supuesto de despido declarado improcedente o nulo por los juzgados o tribunales del orden social, cuando la empresa no proceda a la readmisión, la indemnización será de cuarenta y ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de treinta y siete mensualidades.
- En el supuesto de despido objetivo, individual o colectivo, la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de veintiséis mensualidades.
- En materia de traslados, cuando el personal opte por la extinción del contrato laboral, la empresa le abonará en concepto de indemnización 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 26 mensualidades

En cualquier otro caso no previsto en este precepto que conlleve el derecho al abono de una indemnización en favor del trabajador, se estará a lo previsto legalmente.

**Artículo 26.— Traslados**

En el supuesto de traslado del centro de trabajo, quedarán salvaguardados todos los derechos del personal que resulte perjudicado por dicho traslado, fundamentalmente lo concerniente a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida.

Las dudas o discrepancias que puedan surgir para la aplicación de este artículo, habrán de ser sometidas con carácter previo y obligatorio a la comisión paritaria, cuyas decisiones, adoptadas por mayoría absoluta de sus componentes, serán vinculantes para las partes.

**Artículo 27.— Garantías sindicales**

Ningún delegado de personal o miembro del comité de empresa podrá ser despedido salvo por causa grave, suficientemente acreditada y previa tramitación de un expediente contradictorio en el que se dará audiencia al afectado y a la representación legal de los trabajadores.

En caso de procederse al despido del delegado de personal o miembro del comité de empresa y declararse éste improcedente por los juzgados o tribunales del orden social, la opción entre la readmisión y la indemnización corresponderá al trabajador. En caso de optar por la indemnización tendrá derecho a la prevista en el artículo 25.

Esta garantía se aplicará a los delegados de personal y miembros del comité de empresa que hayan cesado en tales cargos de representación de los trabajadores durante todo el año siguiente a su cese.

**Artículo 28.— Garantías para el personal**

El personal de la empresa, incluso cuando el censo sea inferior a seis trabajadores podrá designar un delegado que represente a los trabajadores.

**Artículo 29.— Formación profesional**

La empresa adopta el compromiso de estudiar con la representación de los trabajadores la organización y realización de cursillos de capacitación, formación y mejora en todas aquellas materias que las partes consideren relacionadas con la actividad empresarial, así como la forma de financiación de tales cursos.

**Artículo 30.— Garantía anti-descuelgue: renuncia a la inaplicación del convenio**

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa renuncia expresamente a ejercitar las facultades de inaplicación del convenio (descuelgue) previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que será preciso alcanzar un acuerdo con la representación de los trabajadores para inaplicar o modificar las condiciones laborales establecidas en este convenio.

Será necesario el acuerdo entre ambas partes para someter cualquier discrepancia sobre la presente garantía al ORPRICCE o, en su caso, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

**TÍTULO VI  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 31.— Infracciones**

1. Sin perjuicio de las infracciones contempladas por la normativa laboral, se clasificarán según importancia, reincidencia, responsabilidad y afectación a compañeros, empresa o terceros en leves, graves y muy graves.

2. Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado, entendiéndose por falta de puntualidad los retrasos superiores a quince minutos.
- 2) No comunicar con la antelación debida la falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.



- 3) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, por breve tiempo y siempre que dicho abandono no resultara gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
  - 4) Pequeñas faltas de diligencia o descuidos, cuando no causen daño a la empresa.
  - 5) No comunicar a la empresa variaciones en la situación personal que tengan incidencia laboral (cambios de domicilio, por ejemplo).
  - 6) La faltas de respeto de escasa consideración con compañeros, sean subordinados o superiores jerárquicos, o terceras personas que tengan lugar con motivo u ocasión del trabajo.
  - 7) La inobservancia leve de las normas de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo para la salud e integridad del trabajador, sus compañeros o terceros.
3. Se consideran faltas graves las siguientes:
- 1) Más de cinco faltas de puntualidad al mes, sin motivo justificado, entendiéndose por falta de puntualidad los retrasos superiores a quince minutos
  - 2) Las faltas de asistencia no justificadas al trabajo durante dos laborales completos al mes o durante varios días parcialmente cuando sumen 16 horas en un periodo de 30 días.
  - 3) La entrega fuera de plazo de los partes de baja, confirmación y alta de los periodos de incapacidad temporal.
  - 4) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, siempre que la orden o instrucción recibida no implique peligro para la integridad de las personas o afecte a la dignidad del trabajador.
  - 5) La negligencia o desidia en el trabajo que ocasione daño a los bienes y/o intereses de la empresa, siempre y cuando se demuestre que existe causa directa.
  - 6) La acumulación de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones escritas en las anteriores.
  - 7) La inobservancia de las normas de prevención de riesgos cuando entrañen un riesgo leve para la salud o integridad del trabajador, compañeros o terceros.
4. Se consideran faltas muy graves las siguientes:
- 1) La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un periodo de seis meses, o de veinticinco cometidas durante un año.
  - 2) Faltar al trabajo tres o más días completos al mes sin causa justificada o varios días parcialmente cuando las ausencias sumen 24 horas en un periodo de 30 días.
  - 3) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto o robo a compañeros, a la empresa o a terceros durante la jornada laboral.
  - 4) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o centro de trabajo.
  - 5) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
  - 6) La revelación a terceros de información de reserva obligada que cause graves daños y/o perjuicios a la empresa.
  - 7) La competencia desleal.



- 8) Los malos tratos de palabra u obra o las faltas graves de respeto y consideración a los compañeros, sean subordinados o superiores, y a terceros.
- 9) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales que causen accidente o perjuicios de cierta consideración a la empresa, los compañeros o a terceros.
- 10) El abuso grave de autoridad por parte de quien la ostente con afectación a la dignidad.
- 11) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo, que pueda ser constitutivos de delito.
- 12) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsas referentes a la empresa.
- 13) La acumulación de tres o más faltas graves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones escritas en las anteriores.
- 14) El acoso laboral y sexual, de cualquier tipo y por cualquier medio.
- 15) La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante la jornada laboral.

**Artículo 32.— Sanciones**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. Las de faltas muy graves exigirán la tramitación de expediente, con remisión del mismo al trabajador y a los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de cinco días hábiles pueda emitir pliego de descargo.

Las faltas laborales leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o escrita.

Las faltas laborales graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Las faltas laborales muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses o con el despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrán en cuenta: el grado mayor o menor de responsabilidad de quien comete la falta; su categoría profesional; y la repercusión del hecho en el resto de personal, la empresa y los clientes o terceros relacionados con la empresa.

**Artículo 33.— Prescripción y plazo para reclamar**

Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben a los diez días naturales las leves, a los veinte días naturales las graves y a los sesenta días naturales las muy graves. El plazo comenzará a computar desde la fecha en la que la empresa conoció su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

El plazo de los trabajadores para reclamar contras las sanciones será de 20 días hábiles contados a partir de la notificación escrita de la sanción.

En Santurtzi, a 1 de enero de 2020.



## ANEXO 1

**TABLA SALARIAL PARA 2018 SEGÚN CATEGORÍAS**

Categoría	Salario base (€)	Antigüedad (trienios) (€)
Responsable	2.299,29	114,96
Jefe de Unidad	2.073,70	103,69
Oficial	1.932,70	96,34
Auxiliar	1.396,86	69,84