

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Kider Store Solutions, SL**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023 para la empresa Kider Store Solutions, SL. Código convenio número 01100781012018.

ANTECEDENTES

El día 8 de junio de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 1 de junio de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

Segundo. El convenio colectivo 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 registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, a 31 de agosto de 2021

La Delegada Territorial de Álava

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo Kider Store Solutions, SL 2021–2022–2023

Índice

- Capítulo I.
- Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.
- Artículo 2. Ámbito temporal.
- Artículo 3. Absorción y compensación.
- Artículo 4. Garantías personales.
- Capítulo II.
- Artículo 5. Jornada laboral.
- Artículo 6. Adaptación de la jornada laboral (Artículo 34.8 ET).
- Artículo 7. Bolsín de horas de trabajo.
- Artículo 8. Vacaciones.
- Artículo 9. Horas extraordinarias.
- Capítulo III.
- Artículo 10. Salario.
- Artículo 11. Plus de antigüedad.
- Artículo 12. Plus de nocturnidad.
- Artículo 13. Plus de vinculación.
- Artículo 14. Categoría mínima de aplicación a los trabajadores indefinidos de Kider Store Solutions.
- Artículo 15. Plus de asistencia.
- Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 17. Incrementos salariales. Tablas salariales 2021, 2022 y 2023.
- Artículo 18. Abono del salario mensual.
- Artículo 19. Dietas.
- Artículo 20. Uso de vehículo particular.
- Capítulo IV.
- Artículo 21. Movilidad del personal.
- Capítulo V.
- Artículo 22. Licencias y permisos.
- Capítulo VI.
- Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres.
- Artículo 24. Protección de la maternidad.
- Artículo 25. Puesto de trabajo de la mujer embarazada.
- Capítulo VII.
- Artículo 26. Jubilación anticipada y jubilación por contrato de relevo.

Artículo 27. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales.

Artículo 28. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 29. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral.

Artículo 30. Trabajadores/as con discapacidad física o psíquica.

Capítulo VIII.

Artículo 31. Asamblea de trabajadores/as.

Artículo 32. Funciones y atribuciones del comité de empresa.

Artículo 33. Información por la empresa.

Capítulo IX.

Artículo 34. Preaviso del trabajador/a.

Artículo 35. Excedencias.

Capítulo X.

Artículo 36. Faltas y sanciones.

Capítulo XI.

Artículo 37. Formación profesional.

Artículo 38. Seguridad y salud laboral.

Artículo 39. Vigilancia de la salud.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Capítulo XII.

Artículo 41. Valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 42. Conversión de contratos eventuales en indefinidos.

Capítulo XIII.

Artículo 43. Comisión paritaria de seguimiento de la aplicación del convenio.

Artículo 44. Interpretación del convenio colectivo.

Artículo 45. Descuelgue o inaplicación del presente convenio.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal

Las condiciones laborales del personal de Kider Store Solutions, SL se rigen por las disposiciones que se contienen en el presente convenio colectivo.

En todo lo no regulado en el presente convenio será de aplicación supletoria el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de la Provincia de Álava, así como el Estatuto de los Trabajadores, ordenanza laboral y demás leyes y disposiciones de obligado cumplimiento.

El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores/as pertenecientes a la empresa Kider Store Solutions, SL en el centro de trabajo situado en la calle Zaballibar 8 (01470) Amurrio, Álava, CIF B-95767604, CCC: 01110105617619.

Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en el referido centro de trabajo de Amurrio durante la vigencia del mismo, con exclusión del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal que por acuerdo individual quede fuera del alcance del mismo.

Artículo 2. Ámbito temporal

La duración del presente convenio colectivo será de tres años y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2021.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023. Llegada esta fecha, se considerará denunciado automáticamente sin necesidad de denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes. El convenio colectivo seguirá vigente hasta tanto no concluya la negociación y aplicación de un nuevo convenio colectivo de empresa.

Artículo 3. Absorción y compensación

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio colectivo o en otros convenios, pactos o disposiciones legales, sólo afectarán al mismo cuando consideradas en su conjunto y en su cómputo anual superen a las condiciones aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados subsistiendo el presente convenio en sus propios términos.

Los puntos acordados en el presente convenio no podrán modificarse a no ser que exista un acuerdo expreso firmado por ambas partes. Al finalizar el convenio vigente se respetarán los acuerdos firmados y se negociará a partir de lo que existe.

Artículo 4. Garantías personales

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, de modo que los trabajadores/as que con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí pactada, conservarán esa condición ad personam, este complemento no será absorbible ni compensable.

Capítulo II

Artículo 5. Jornada laboral

La jornada laboral anual de trabajo efectiva para los años 2021, 2022 y 2023 queda fijada en 1.711 horas para los trabajadores/as en jornada continua y de 1.735 horas para los trabajadores/as en jornada partida.

La jornada laboral anual para los trabajadores en jornada continua se desarrollará en 217,45 días laborables, a razón de 8 horas de presencia diaria, en la cual se incluyen los 15 minutos de interrupción preceptuados legalmente.

Las horas presenciales se distribuirán en el calendario de lunes a viernes en jornadas de 8 horas diarias y 40 semanales.

Cuando en los diferentes departamentos de fábrica y almacén se establezca tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche), los trabajadores/as a turnos trabajarán en horarios de 6 a 14 horas el turno de mañana, de 14 a 22 horas el turno de tarde y de 22 a 6 horas el turno de noche. (anexo 1. Horarios de trabajo).

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral debiendo entregarse copia al comité de empresa 1 mes antes de la finalización del anterior.

Para este año 2021, la empresa elaborará a la firma del presente convenio colectivo, un nuevo calendario laboral teniendo en cuenta lo acordado para los trabajadores/as en jornada continua.

Si el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava estableciera una jornada anual de trabajo efectivo inferior a la establecida en este acuerdo, automáticamente se aplicaría la jornada del convenio provincial.

Artículo 6. Adaptación de la jornada laboral (Artículo 34.8 Estatuto de los Trabajadores)

Se aplicará el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores con los parámetros que se especifican a continuación:

1) El trabajador/a solicitará la adaptación de jornada por escrito para tener constancia de la solicitud, sello y firma, una copia para la empresa y otra para el trabajador. La resolución de la empresa será en un plazo máximo de 15 días naturales.

2) El trabajador/a tendrá derecho a regresar a su jornada o modalidad contractual una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique. El periodo mínimo de comunicación de reingreso será de 15 días naturales.

Artículo 7. Bolsín de horas de trabajo

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 100 horas al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente; así como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 5 días a los afectados/as y al comité de empresa, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de la empresa. Excepcionalmente, se podrán realizar en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador/a o en su defecto del comité de empresa.

3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, esta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones.

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los párrafos anteriores no podrá exceder de ocho al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a la percepción de un plus igual al 60 por ciento del salario del día o fracción de día trabajado, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones, o bien, alternativamente, a un descanso equivalente al 60 por ciento del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá al trabajador/a, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante el comité de empresa se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá el plus.

Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las tres de la tarde.

5. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

Las horas utilizadas con cargo al bolsín, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas dentro del plazo de los 12 meses siguientes a su utilización.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba cada trabajador/a, quién deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Artículo 8. Vacaciones

Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 22 días laborables al año, retribuidas con arreglo al importe correspondiente a una nómina mensual ordinaria del trabajador/a (prorrateándose el plus de antigüedad y el plus de vinculación si procediera el caso).

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Serán planificadas con al menos dos meses de antelación a su disfrute y su materialización será por turnos.

En aquellos supuestos en los que el trabajador/a, según el calendario laboral de la empresa, tuviera asignadas sus vacaciones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y que por causas excepcionales, o de fuerza mayor, o por necesidades urgentes e imprevisibles de la empresa, hubiera de variar las fechas señaladas con un plazo inferior a 30 días naturales para su disfrute, de forma que éstas tengan que disfrutarse en meses distintos a los indicados, la duración de las vacaciones se ampliará a dos días naturales más y la empresa abonará al trabajador/a, previa justificación de los mismos, los gastos ocasionados por la variación de las vacaciones en las fechas pactadas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 9. Horas extraordinarias

Las partes interesadas en el presente convenio acuerdan lo siguiente:

1) La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

2) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el siguiente apartado.

3) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero: Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo: Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria 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 se hace viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado a la empresa personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

4) Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto segundo serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación por tiempo de descanso se efectuará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Esta compensación deberá realizarse como máximo hasta el 30 de septiembre del siguiente año al de realización de las horas extras.

Se podrá acordar su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos casos en que la compensación por descanso resulte imposible por las circunstancias productivas de la empresa en cuyo caso se abonarán de la siguiente manera:

La compensación económica se hará mediante el abono de un recargo sobre el precio de la hora ordinaria del 40 por ciento cuando las horas extras se realicen de lunes a viernes, del 50 por ciento cuando se realicen en sábado, y del 100 por ciento cuando se realicen en domingos o festivos del calendario estatal. En los casos de fiestas patronales, provinciales o autonómicas el recargo será del 65 por ciento.

5) La realización de horas extraordinarias no superará la jornada máxima de 58 horas semanales.

6) Queda prohibida la realización de horas extraordinarias en el turno de noche.

7) Los delegados de personal y miembros del comité de empresa, así como los delegados sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que los motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

Capítulo III

Artículo 10. Salario

El salario bruto anual de los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas. Anexo II tabla salarial de 2021, 2022 y 2023 en la que aparecen reflejados el salario bruto, salario base, pagas extraordinarias, valor del quinquenio de antigüedad, plus de nocturnidad y plus de asistencia.

En la nómina aparecerá el salario base, las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 mensualidades y demás complementos y pluses salariales derivados de la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena.

Artículo 11. Plus de antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los periodos correspondientes a los quinquenios de servicios, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

La cuantía de los quinquenios no podrá ser inferior a la aplicación del porcentaje del 5 por ciento sobre el salario base correspondiente a cada trabajador/a.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio.

Se establece un límite máximo de aplicación de tres quinquenios.

Artículo 12. Plus de nocturnidad

El denominado plus de nocturnidad se abonará a todos aquellos trabajadores/as que realicen su jornada laboral en el turno de noche. El turno de noche es el que se realiza en horario de 22:00 horas a 6:00 horas.

El abono por día trabajado en turno de noche será de 12 euros.

El plus de nocturnidad se revalorizará con los incrementos salariales pactados en el presente convenio colectivo en el segundo y tercer año de vigencia.

Artículo 13. Plus de vinculación

El presente complemento, de carácter personal, se conceptúa como un premio a la vinculación con la empresa.

Este plus se abonará a los trabajadores/as de la empresa con contrato indefinido a 31 de diciembre de 2020.

El importe de este plus será el resultado de aplicar un 2,5 por ciento sobre el salario base, dependiendo de la categoría del trabajador/a, y su pago se prorrateará en 12 mensualidades.

A estos efectos se fija como límite máximo para el cálculo del mismo, un salario base de 25.000 euros.

El plus de vinculación será absorbido por el plus de antigüedad en el momento en que el trabajador/a tenga derecho a la remuneración de su primer quinquenio.

Artículo 14. Categoría mínima de aplicación a los trabajadores indefinidos de Kider Store Solutions

Todos los trabajadores/as que sean contratados por la empresa mediante un contrato indefinido y con al menos 1 año de experiencia, tendrán un salario mínimo correspondiente al grupo 6 nivel C para el personal de planta (fábrica y almacén) y al grupo 7 nivel D para el personal de oficina según las tablas salariales anexas.

Artículo 15. Plus de asistencia

El denominado plus salarial de asistencia premia la asistencia del trabajador/a todos los días laborables del mes en curso, con el fin de compensar económicamente la presencia continuada. Es un plus personal y no colectivo.

El valor del plus de asistencia para cada trabajador/a será de 24,42 euros mensuales por 12 meses.

Este concepto se abonará mensualmente a todos los trabajadores/as que no hayan tenido ausencias por bajas de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral en cada mes.

Dejará de abonarse este plus a los trabajadores/as que durante el año natural en curso hayan tenido dos o más bajas por las contingencias mencionadas en dos o más meses diferentes.

Para este año 2021, las bajas de cada trabajador/a ocurridas en el periodo previo a la firma del presente convenio colectivo computarán únicamente como una sola a efectos del límite del párrafo anterior.

Cada año de vigencia del presente convenio colectivo el trabajador/a tendrá derecho a percibir el plus de asistencia sin tener en cuenta las bajas del año anterior.

Este plus se abonará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2021.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se abonarán prorrateadas en 12 mensualidades.

El personal que ingrese o cese en la empresa la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los periodos de incapacidad temporal motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

Artículo 17. Incrementos salariales. Tablas salariales 2021, 2022 y 2023

Se adjunta como anexo 2 las tablas salariales pactadas para el año 2021 con un incremento salarial del 4 por ciento aplicable a las categorías salariales convenidas entre comité de empresa y empresa.

Se garantiza mínimamente IPC Real 2021 + 1 punto. Se aplicará el mismo criterio de reparto, en su caso.

La garantía mínima en caso de aplicación se actualizará en tablas en el año siguiente, es decir, en 2022. No se abonará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2021.

Para el año 2022 se garantiza un incremento salarial del 3,5 por ciento aplicable a las categorías salariales convenidas entre comité de empresa y empresa.

Se garantiza mínimamente IPC Real 2022 + 1 punto. Se aplicará el mismo criterio de reparto, en su caso.

La garantía mínima en caso de aplicación se actualizará en tablas en el año siguiente, es decir, en 2023. No se abonará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2022.

Para el año 2023 se garantiza un incremento del 3,5 por ciento aplicable a las categorías salariales convenidas entre comité de empresa y empresa.

Se garantiza mínimamente IPC Real 2023 + 1 punto. Se aplicará el mismo criterio de reparto, en su caso.

La garantía mínima en caso de aplicación se actualizará en tablas en el año siguiente, es decir, en 2024. No se abonará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2023.

Una vez firmado por ambas partes el presente convenio colectivo, en el plazo aproximado de 1 mes se abonarán los atrasos salariales correspondientes a la aplicación de las tablas salariales aquí pactadas y será con carácter retroactivo al 1 de enero de 2021.

Artículo 18. Abono del salario mensual

La empresa podrá hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadores/as mediante talón bancario o transferencia bancaria a la cuenta indicada.

Se abonará la nómina correspondiente el último día hábil del mes en curso.

Artículo 19. Dietas

El personal desplazado de su centro de trabajo por motivos laborales tendrá derecho a que la empresa le abone las comidas y las estancias en concepto de dietas, que son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen por objeto resarcir o compensar los gastos realizados por el trabajador/a como consecuencia del desplazamiento por necesidades del trabajo.

Dichos gastos deberán ser siempre justificados mediante la factura correspondiente. Las cantidades en concepto de dietas a abonar por la empresa serán las siguientes:

- Desayuno: 2,00 euros.
- Comida: 14,50 euros.
- Cena: 18,25 euros.

En el caso de pernoctación, la empresa se hará cargo del pago y reserva de un alojamiento lo más cercano posible al lugar de trabajo y con las condiciones razonables de confort. Así mismo la empresa se hará cargo de la reserva y pago de los vuelos.

Artículo 20. Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su vehículo propio, se le abonará la cantidad de 0,34 euros/km.

Capítulo IV

Artículo 21. Movilidad del personal

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, el trabajador/a afectado por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o en perjuicio de su formación profesional.

1. Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores/as, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario correspondiente a su nuevo puesto, integrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. En todo caso, si la realización de trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador/a, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

2. Traslados de residencia.

Los trabajadores/as no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien, contrataciones referidas a la actividad empresarial, en estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Autorizado el traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante el percibo de la indemnización correspondiente a los supuestos de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo en los términos que se convenga entre la empresa y el trabajador/a. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de 30 días a partir de la fecha de aprobación.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador/a tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario/a. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la empresa avisará con la suficiente antelación a los trabajadores/as afectados.

Capítulo V

Artículo 22. Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas.

1) Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, abuelas/os políticos, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: 3 días laborables. Fallecimiento de cónyuge e hijos/hijas: 5 días laborables pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido.

2) Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijas/os políticos: 2 días laborables.

3) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica debidamente justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables.

Cuando la enfermedad persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4) Aquellos trabajadores/as que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente: 2 días laborables para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento a un lugar que se encuentre a una distancia superior a 80 kilómetros (más menos 5 kilómetros) desde su domicilio.

5) Nacimiento de hijo/a: 2 días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará 3 días laborables más sobre dicho plazo.

6) Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanas/os políticos, padres-madres, madres-padres políticos: 1 día natural.

7) Matrimonio del trabajador/a: 17 días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta 10 días más que no serán retribuidos. En caso que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, esta deberá informar al comité o delegado/a de personal sobre las causas en las que se ampara su negativa.

8) Traslado de domicilio: 1 día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 5 y 6 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamiento a un lugar que se encuentre a una distancia superior a 80 kilómetros (más menos 5 kilómetros) desde su domicilio.

9) Lactancia: las mujeres trabajadoras durante el periodo de lactancia hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad tendrá derecho a una pausa en su jornada de una hora, podrán dividir en dos fracciones la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

10) Consulta médica: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas. Cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica hasta el límite de 16 horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes del trabajador/a que no pueden valerse por sí misma (cónyuge, padres-madres e hijos/as).

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas, siempre y cuando con ello no ocasionen perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento a un lugar que se encuentre a una distancia superior a 80 kilómetros (más menos 5 kilómetros) desde su domicilio. En el supuesto a que se refiere el apartado 3, el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave.

Los permisos y licencias regulados en este artículo comenzarán a contar para su disfrute el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Las licencias retribuidas también serán reconocidas a las parejas de hecho, entendiéndose por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen, y acrediten suficientemente la convivencia.

Capítulo VI

Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

Se aplicará el plan de igualdad vigente hasta 2025 negociado entre el comité de los trabajadores y trabajadoras y la empresa.

Artículo 24. Protección de la maternidad

En esta materia se estará a lo establecido en los números 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollan.

Artículo 25. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrá derecho a acumular los periodos de descanso pre y postparto que legalmente le corresponden.

Capítulo VII

Artículo 26. Jubilación anticipada y jubilación por contrato de relevo

La empresa se compromete a realizar jubilaciones anticipadas y jubilaciones por contrato relevo, de mutuo acuerdo con el trabajador/a, siempre y cuando lo permita la legislación vigente. Dichas jubilaciones están destinadas principalmente a la renovación y rejuvenecimiento de la plantilla.

Artículo 27. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales

La empresa deberá formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizando a sus operarios/as los siguientes capítulos y riesgos:

1) 18.216,00 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

2) 24.288,00 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza será entregada al delegado/a de personal o comité de empresa, quién en el plazo de 15 días siguientes hará saber a la Dirección de la empresa las observaciones que en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producido esa se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las coberturas de las pólizas de seguro por accidentes y/o enfermedades profesionales se revalorizarán cada año de vigencia del presente convenio colectivo, con un incremento del IPC real facilitado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 28. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo, siempre y cuando el accidente tenga lugar efectiva y materialmente en el puesto de trabajo, durante el horario de trabajo y en el propio centro de trabajo, y sea consecuencia directa e inmediata de una lesión corporal grave producida como consecuencia de la utilización de una máquina o herramienta propias del trabajo desarrollado; la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en convenio y consignadas en las tablas salariales anexas para cada categoría, desde el primer día contado a partir de la fecha de la baja y con un límite de 365 días, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido, la obligación de abono por parte de la empresa de cualquier prestación complementaria.

Será requisito necesario en los casos de los accidentes a que se refiere el apartado anterior para que den lugar a la referida cobertura del 100 por ciento del salario hasta el límite de 365 días, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. El trabajador/a afectado o su responsable, con carácter inmediato al acaecimiento del accidente, tendrán que ponerlo en conocimiento del encargado de turno o de la persona designada por la empresa a tal efecto, quien redactará un parte de accidente con todas las circunstancias detalladas con precisión que hayan concurrido en el daño producido, así como sus consecuencias lesivas.

2. Notificación al comité de seguridad del accidente acaecido.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral producido en circunstancias diferentes a las anteriormente descritas o sin el cumplimiento de los requisitos al efecto establecidos, así como en los casos de enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de las retribuciones, desde el primer día contado a partir de la fecha de la baja hasta el día noventa de dicho proceso e igualmente garantizará el 95 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio desde el día noventa y uno de la baja hasta el día ciento veinte de la misma, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido, la obligación de abono por parte de la empresa de cualquier prestación complementaria.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador/a durante el periodo de baja como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria corresponderían al mismo trabajador/a caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 29. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral

En situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador/a percibirá desde el primer día de la baja hasta el día 20 inclusive un complemento de hasta el 75 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

Dicho complemento se aplicará para las dos primeras bajas del año en curso.

Artículo 30. Trabajadores/as con discapacidad física o psíquica

En aquellos casos en los que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acredite tener la aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implica merma en la categoría profesional del trabajador/a afectado por la misma.

Capítulo VIII

Artículo 31. Asamblea de trabajadores/as

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al veinte por ciento (20 por ciento) de la plantilla de los trabajadores/as.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 32. Funciones y atribuciones del comité de empresa

El comité de empresa, como órgano de representación del personal de la misma, detenta la capacidad de negociación con el empresario/a en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

1) Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

2) Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores/as en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

3) Ser informados, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando estos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados cambios de puesto motivados por la movilidad funcional.

4) Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en las empresas, así como formar parte a través de uno de sus miembros, en el tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.

5) Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.

6) Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

Los representantes legales de los trabajadores/as podrán solicitar de la Dirección de la empresa, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respeto a los programas de producción y preavisando con 30 días de antelación a la empresa, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de esta y del comité de empresa para la eficacia de tales transferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos de empresa y de los comités de seguridad y salud, los delegados/as de personal o los comités de empresa serán informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Siempre que el trabajador/a lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores/as dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el preaviso de la empresa con la suficiente antelación indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar y horario del acto, actividad que originó la utilización de dicho crédito.

Artículo 33. Información por la empresa

La empresa informará, al menos trimestralmente, al comité de empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa a los representantes de los trabajadores/as, y viceversa, se realizarán principalmente por correo electrónico con excepción de aquellos documentos que tengan que ser firmados por ambas partes.

Capítulo IX

Artículo 34. Preaviso del trabajador/a

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrán en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obrero/a: quince días.
- b) Subalternos/as: quince días.
- c) Auxiliares y aspirantes administrativos/as: quince días.
- d) Oficiales administrativos/as: un mes.
- e) Jefes/as titulados administrativos: dos meses.
- f) Técnicos/as no titulados: dos meses.
- g) Técnicos/as titulados: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de un salario diario por día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a poner a disposición de los trabajadores/as los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmado por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del productor.

Si la empresa no tuviera a disposición de los trabajadores/as citados impresos no podrá ejercitar derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

Artículo 35. Excedencias

Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Durante el primer año, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera en la empresa.

No obstante, en los casos de excedencias para el cuidado de hijos o de familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses en caso de categoría general o de 18 meses en caso de categoría especial.

Capítulo X

Artículo 36. Faltas y sanciones

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral 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/as y empresarios/as.

Las dos partes firmantes del presente convenio colectivo, manifiestan de forma expresa que el presente código de conducta laboral se establece sin perjuicio ni menoscabo de lo establecido en la resolución de 22 de abril del 2013 (BOE 112 de 10 de mayo del 2013) de conformidad con las normas vigentes en el sector de la industria siderometalúrgica en materia de estructura de la negociación colectiva.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales.

Podrán asimismo sancionarse los incumplimientos del plan de igualdad vigente.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un delegado/a de personal o miembro del comité de empresa. Así mismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de 24 horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al delegado/a de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

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

36.1. Graduación de las faltas.

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

36.2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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.

36.3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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, alternando 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 las 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.

36.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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 período 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 de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos 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/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) 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.

k) 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.

l) 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. Tendrán la consideración de 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.

m) 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.

36.5. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

– Despido.

36.6. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescribirán en los siguientes plazos:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: seis meses.

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.

Capítulo XI

Artículo 37. Formación profesional

De mutuo acuerdo entre el comité de empresa y la Dirección de la empresa en el seno de la comisión paritaria del convenio, se estudiará un plan anual de formación profesional. La formación se impartirá mediante cursos programados atendiendo a las necesidades de capacitación del personal para realizar correctamente las tareas propias de su puesto de trabajo. Es necesario que tanto la empresa como los trabajadores/as aporten el esfuerzo adecuado para la renovación y adaptación de conocimientos imprescindibles para el logro de productividad que nos exige el mercado.

Artículo 38. Seguridad y salud laboral

Los empresarios/as y los trabajadores/as asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

La empresa en el marco de sus responsabilidades realizará la prevención de riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores/as, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

Se constituirá un comité de seguridad y salud laboral que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los delegados/as de prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención.

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán con voz pero sin voto los delegados/as sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Los delegados/as de prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. La empresa facilitará a los delegados de prevención los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en esta materia (artículo 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales, en aquellas materias que les sean facultadas por los organismos competentes.

El comité de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los servicios de prevención en el artículo 31 de la Ley 31/1995):

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores/as afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores/as lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros organismos especializados previo acuerdo con el empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al comité de seguridad y salud laboral.

La empresa proveerá a todos los trabajadores/as de calzado, ropa o de vestuario de protección adecuada a su puesto de trabajo. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la autoridad laboral competente.

La empresa, de conformidad con lo que establece el artículo 36 del presente convenio, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores/as de la misma, dentro de la jornada laboral.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

A los exclusivos efectos de las acciones que dentro de la empresa puedan derivarse de las tareas propias de prevención, los delegados de prevención podrán disponer de un crédito horario adicional de 4 horas mensuales.

Asimismo, los delegados de prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia, o por los servicios de las organizaciones sindicales, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes.

Artículo 39. Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

En ambos casos el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate, de conformidad con lo establecido en los artículos 37 3b) y 3) del Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La revisión médica anual será gratuita para los trabajadores/as y sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores/as.

Artículo 40. Ropa de trabajo

La empresa proveerá a todos sus trabajadores/as, y en función de su puesto de trabajo, de las prendas y el calzado necesario para el ejercicio de sus labores. La calidad de las prendas se valorará y acordará con el comité de seguridad y salud laboral. Como mínimo se entregará un traje completo o un equipo completo de ropa de trabajo y calzado, cada año.

Capítulo XII

Artículo 41. Valoración de los puestos de trabajo

La empresa ha realizado una evaluación de los grupos profesionales valiéndose para ello de una empresa especializada al efecto. Los criterios empleados para realizar dicha evaluación han provocado un cambio en las tablas salariales, adaptando estas a los diferentes niveles por grupos profesionales.

En las nuevas tablas salariales se establece un salario mínimo para el 2021 aplicable al grupo 7 nivel C, con un salario bruto anual de 19.000,00 euros para el personal de planta (fábrica y almacén) y al grupo 7 nivel D con un salario bruto anual de 18.300,00 euros para el personal de oficina.

Este nivel salarial se aplicará a la firma del presente convenio colectivo para las contrataciones laborales que realice la empresa por medio de empresas de trabajo temporal o por la propia empresa.

El salario mínimo no será de aplicación para el personal contratado mediante la modalidad de contrato en prácticas. Se establece en el presente convenio colectivo un límite de 6 contratos en prácticas durante el año en curso.

Artículo 42. Conversión de contratos eventuales en indefinidos

Para el año 2021 la empresa se compromete a realizar un mínimo de 4 contratos indefinidos teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Acumulación de contratos eventuales en un determinado tiempo.
- Experiencia acumulada.
- Actitud, polivalencia y capacidad de aprendizaje.

Capítulo XIII

Artículo 43. Comisión paritaria de seguimiento de la aplicación del convenio

Se constituirá una comisión paritaria que estará integrada por 4 representantes del comité de los trabajadores/as de Kider Store Solutions, SL y otros 4 representantes por parte de la empresa.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores de las diferentes centrales sindicales representadas en el comité de los trabajadores/as.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- 1) Interpretación del presente convenio colectivo.
- 2) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
- 3) Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del presente convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicios de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 44. Interpretación del convenio colectivo

En el supuesto de desacuerdo en la interpretación de los puntos negociados en el presente convenio colectivo, la empresa y el comité de los trabajadores/as, acuerdan someterse al procedimiento voluntario de resolución de conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 de abril).

Artículo 45. Descuelgue o inaplicación del presente convenio

La empresa no podrá proceder unilateralmente durante la vigencia del presente convenio a la inaplicación de las cláusulas en el mismo establecidas, siendo necesario el acuerdo con el comité de empresa.

En caso de persistencia del desacuerdo, la empresa sólo podría solicitar el arbitraje por acuerdo entre ambas partes.

Reunida la comisión negociadora integrada de una parte, por los representantes de la empresa Kider Store Solutions, SL y de la otra, por los representantes del comité, acuerdan el presente convenio de empresa.

En Amurrio, Álava, a 1 de junio de 2021

Anexo I - Horarios de trabajo

Horarios fábrica

Jornada partida:

- 8:00 a 13:00 horas.
- 14:00 a 17:00 horas.

Jornada turnos (tres turnos):

- 6:00 a 14:00 horas.
- 14:00 a 22:00 horas.
- 22:00 a 6:00 horas.

Pintura:

Cuando se está a tres turnos en una o en las dos líneas (colgar – descolgar):

- 6:00 a 14:00 horas.
- 14:00 a 22:00 horas.
- 22:00 a 6:00 horas.

Cuando no se está a tres turnos en cada línea:

GEINSA / INTRAPIN

(Colgar – Pintores/as – Coordinador/a):

- 6:00 a 14:00 horas.
- 14:00 a 22:00 horas.
- 22:00 a 6:00 horas.

(Descolgar – Albaranes):

- 6:30 a 14:30 horas.
- 14:30 a 22:30 horas.
- 22:30 a 6:30 horas.

*Cada lunes o días después del festivo, dos pintores/as deberán ir a trabajar 40 minutos antes con el fin de encender los hornos. El trabajador/a que se encargue de la apertura de fábrica lo hará de forma voluntaria. Si dicha labor conlleva una ampliación de la jornada diaria de trabajo el tiempo se disfrutará o se abonará como marca el convenio colectivo.

En el caso de no haber turno de noche, esta labor se realizará todos los días para poder arrancar las instalaciones.

Horarios almacén

Jornada partida:

- 8:30 a 13:30 horas.
- 15:00 a 18:00 horas.

Jornada turnos (tres turnos):

- 6:00 a 14:00 horas.
- 14:00 a 22:00 horas.
- 22:00 a 6:00 horas.

Horarios oficina

Jornada partida:

Opción 1:

- 8:30 a 13:30 horas.
- 15:00 a 18:00 horas.

Opción 2:

- 9:00 a 13:30 horas.
- 15:00 a 18:30 horas.

Tablas salariales fábrica y almacén

TABLAS 2021					
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	Salario Bruto Año	Salario Base	Pagas Extras	Quinquenio Antigüedad
Grupo 3	Nivel A	39.865,28 €	34.170,24 €	5.695,04 €	1.708,51 €
	Nivel B	37.440,00 €	32.091,43 €	5.348,57 €	1.604,57 €
	Nivel C	34.295,04 €	29.395,75 €	4.899,29 €	1.469,79 €
	Nivel D	32.067,36 €	27.486,31 €	4.581,05 €	1.374,32 €
Grupo 4	Nivel A	29.838,64 €	25.575,98 €	4.262,66 €	1.278,80 €
	Nivel B	28.724,80 €	24.621,26 €	4.103,54 €	1.231,06 €
	Nivel C	27.610,96 €	23.666,54 €	3.944,42 €	1.183,33 €
	Nivel D	26.936,00 €	23.088,00 €	3.848,00 €	1.154,40 €
Grupo 5	Nivel A	25.382,24 €	21.756,21 €	3.626,03 €	1.087,81 €
	Nivel B	24.752,00 €	21.216,00 €	3.536,00 €	1.060,80 €
	Nivel C	24.268,40 €	20.801,49 €	3.466,91 €	1.040,07 €
	Nivel D	23.712,00 €	20.324,57 €	3.387,43 €	1.016,23 €
Grupo 6	Nivel A	23.154,56 €	19.846,77 €	3.307,79 €	992,34 €
	Nivel B	22.360,00 €	19.165,71 €	3.194,29 €	958,29 €
	Nivel C	22.040,72 €	18.892,05 €	3.148,67 €	944,60 €
	Nivel D	20.800,00 €	17.828,57 €	2.971,43 €	891,43 €
Grupo 7	Nivel A	19.968,00 €	17.115,43 €	2.852,57 €	855,77 €
	Nivel B	19.656,00 €	16.848,00 €	2.808,00 €	842,40 €
	Nivel C	19.000,00 €	16.285,71 €	2.714,29 €	814,29 €
	Nivel D	18.300,00 €	15.685,71 €	2.614,29 €	784,29 €

Plus Nocturnidad	12 € día
Plus Asistencia	24,42 € mes

TABLAS 2022		(SUJETAS A POSIBLE REVISIÓN IPC 2021 SEGÚN CONVENIO)			
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	Salario Bruto Año	Salario Base	Pagas Extras	Quinquenio Antigüedad
Grupo 3	Nivel A	41.260,56 €	35.366,20 €	5.894,37 €	1.768,31 €
	Nivel B	38.750,40 €	33.214,63 €	5.535,77 €	1.660,73 €
	Nivel C	35.495,37 €	30.424,60 €	5.070,77 €	1.521,23 €
	Nivel D	33.189,72 €	28.448,33 €	4.741,39 €	1.422,42 €
Grupo 4	Nivel A	30.882,99 €	26.471,14 €	4.411,86 €	1.323,56 €
	Nivel B	29.730,17 €	25.483,00 €	4.247,17 €	1.274,15 €
	Nivel C	28.577,34 €	24.494,87 €	4.082,48 €	1.224,74 €
	Nivel D	27.878,76 €	23.896,08 €	3.982,68 €	1.194,80 €
Grupo 5	Nivel A	26.270,62 €	22.517,67 €	3.752,95 €	1.125,88 €
	Nivel B	25.618,32 €	21.958,56 €	3.659,76 €	1.097,93 €
	Nivel C	25.117,79 €	21.529,54 €	3.588,26 €	1.076,48 €
	Nivel D	24.541,92 €	21.035,93 €	3.505,99 €	1.051,80 €
Grupo 6	Nivel A	23.964,97 €	20.541,40 €	3.423,57 €	1.027,07 €
	Nivel B	23.142,60 €	19.836,51 €	3.306,09 €	991,83 €
	Nivel C	22.812,15 €	19.553,27 €	3.258,88 €	977,66 €
	Nivel D	21.528,00 €	18.452,57 €	3.075,43 €	922,63 €
Grupo 7	Nivel A	20.666,88 €	17.714,47 €	2.952,41 €	885,72 €
	Nivel B	20.343,96 €	17.437,68 €	2.906,28 €	871,88 €
	Nivel C	19.380,00 €	16.611,43 €	2.768,57 €	830,57 €
	Nivel D	18.666,00 €	15.999,43 €	2.666,57 €	799,97 €

Plus Nocturnidad	12,42 € día
Plus Asistencia	24,42 € mes

TABLAS 2023		(SUJETAS A POSIBLE REVISIÓN IPC 2021/2022 SEGÚN CONVENIO)			
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	Salario Bruto Año	Salario Base	Pagas Extras	Quinquenio Antigüedad
Grupo 3	Nivel A	42.704,68 €	36.604,02 €	6.100,67 €	1.830,20 €
	Nivel B	40.106,66 €	34.377,14 €	5.729,52 €	1.718,86 €
	Nivel C	36.737,70 €	31.489,46 €	5.248,24 €	1.574,47 €
	Nivel D	34.351,36 €	29.444,02 €	4.907,34 €	1.472,20 €
Grupo 4	Nivel A	31.963,90 €	27.397,63 €	4.566,27 €	1.369,88 €
	Nivel B	30.770,72 €	26.374,91 €	4.395,82 €	1.318,75 €
	Nivel C	29.577,55 €	25.352,19 €	4.225,36 €	1.267,61 €
	Nivel D	28.854,52 €	24.732,44 €	4.122,07 €	1.236,62 €
Grupo 5	Nivel A	27.190,09 €	23.305,79 €	3.884,30 €	1.165,29 €
	Nivel B	26.514,96 €	22.727,11 €	3.787,85 €	1.136,36 €
	Nivel C	25.996,92 €	22.283,07 €	3.713,85 €	1.114,15 €
	Nivel D	25.400,89 €	21.772,19 €	3.628,70 €	1.088,61 €
Grupo 6	Nivel A	24.803,74 €	21.260,35 €	3.543,39 €	1.063,02 €
	Nivel B	23.952,59 €	20.530,79 €	3.421,80 €	1.026,54 €
	Nivel C	23.610,57 €	20.237,63 €	3.372,94 €	1.011,88 €
	Nivel D	22.281,48 €	19.098,41 €	3.183,07 €	954,92 €
Grupo 7	Nivel A	21.390,22 €	18.334,47 €	3.055,75 €	916,72 €
	Nivel B	21.056,00 €	18.048,00 €	3.008,00 €	902,40 €
	Nivel C	19.767,60 €	16.943,66 €	2.823,94 €	847,18 €
	Nivel D	19.039,32 €	16.319,42 €	2.719,90 €	815,97 €

Plus Nocturnidad	12,85 € día
Plus Asistencia	24,42 € mes

Tablas salariales oficina

TABLAS 2021					
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	Salario Bruto Año	Salario Base	Pagas Extras	Quinquenio Antigüedad
Grupo 3	Nivel A	41.600,00 €	35.657,14 €	5.942,86 €	1.782,86 €
	Nivel B	39.865,28 €	34.170,24 €	5.695,04 €	1.708,51 €
	Nivel C	37.440,00 €	32.091,43 €	5.348,57 €	1.604,57 €
	Nivel D	34.295,04 €	29.395,75 €	4.899,29 €	1.469,79 €
	Nivel E	32.067,36 €	27.486,31 €	4.581,05 €	1.374,32 €
Grupo 4	Nivel A	30.396,08 €	26.053,78 €	4.342,30 €	1.302,69 €
	Nivel B	29.838,64 €	25.575,98 €	4.262,66 €	1.278,80 €
	Nivel C	28.724,80 €	24.621,26 €	4.103,54 €	1.231,06 €
	Nivel D	27.610,96 €	23.666,54 €	3.944,42 €	1.183,33 €
	Nivel E	26.936,00 €	23.088,00 €	3.848,00 €	1.154,40 €
Grupo 5	Nivel A	25.605,84 €	21.947,86 €	3.657,98 €	1.097,39 €
	Nivel B	25.382,24 €	21.756,21 €	3.626,03 €	1.087,81 €
	Nivel C	24.752,00 €	21.216,00 €	3.536,00 €	1.060,80 €
	Nivel D	24.268,40 €	20.801,49 €	3.466,91 €	1.040,07 €
	Nivel E	23.712,00 €	20.324,57 €	3.387,43 €	1.016,23 €
Grupo 6	Nivel A	23.154,56 €	19.846,77 €	3.307,79 €	992,34 €
	Nivel B	22.360,00 €	19.165,71 €	3.194,29 €	958,29 €
	Nivel C	22.040,72 €	18.892,05 €	3.148,67 €	944,60 €
	Nivel D	20.800,00 €	17.828,57 €	2.971,43 €	891,43 €
Grupo 7	Nivel A	19.968,00 €	17.115,43 €	2.852,57 €	855,77 €
	Nivel B	19.656,00 €	16.848,00 €	2.808,00 €	842,40 €
	Nivel C	19.000,00 €	16.285,71 €	2.714,29 €	814,29 €
	Nivel D	18.300,00 €	15.685,71 €	2.614,29 €	784,29 €

Plus Asistencia	24,42 € mes
-----------------	-------------

TABLAS 2022		(SUJETAS A POSIBLE REVISIÓN IPC 2021 SEGÚN CONVENIO)			
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	Salario Bruto Año	Salario Base	Pagas Extras	Quinquenio Antigüedad
Grupo 3	Nivel A	43.056,00 €	36.905,14 €	6.150,86 €	1.845,26 €
	Nivel B	41.260,56 €	35.366,20 €	5.894,37 €	1.768,31 €
	Nivel C	38.750,40 €	33.214,63 €	5.535,77 €	1.660,73 €
	Nivel D	35.495,37 €	30.424,60 €	5.070,77 €	1.521,23 €
	Nivel E	33.189,72 €	28.448,33 €	4.741,39 €	1.422,42 €
Grupo 4	Nivel A	31.459,94 €	26.965,67 €	4.494,28 €	1.348,28 €
	Nivel B	30.882,99 €	26.471,14 €	4.411,86 €	1.323,56 €
	Nivel C	29.730,17 €	25.483,00 €	4.247,17 €	1.274,15 €
	Nivel D	28.577,34 €	24.494,87 €	4.082,48 €	1.224,74 €
	Nivel E	27.878,76 €	23.896,08 €	3.982,68 €	1.194,80 €
Grupo 5	Nivel A	26.502,04 €	22.716,04 €	3.786,01 €	1.135,80 €
	Nivel B	26.270,62 €	22.517,67 €	3.752,95 €	1.125,88 €
	Nivel C	25.618,32 €	21.958,56 €	3.659,76 €	1.097,93 €
	Nivel D	25.117,79 €	21.529,54 €	3.588,26 €	1.076,48 €
	Nivel E	24.541,92 €	21.035,93 €	3.505,99 €	1.051,80 €
Grupo 6	Nivel A	23.964,97 €	20.541,40 €	3.423,57 €	1.027,07 €
	Nivel B	23.142,60 €	19.836,51 €	3.306,09 €	991,83 €
	Nivel C	22.812,15 €	19.553,27 €	3.258,88 €	977,66 €
	Nivel D	21.528,00 €	18.452,57 €	3.075,43 €	922,63 €
Grupo 7	Nivel A	20.666,88 €	17.714,47 €	2.952,41 €	885,72 €
	Nivel B	20.343,96 €	17.437,68 €	2.906,28 €	871,88 €
	Nivel C	19.380,00 €	16.611,43 €	2.768,57 €	830,57 €
	Nivel D	18.666,00 €	15.999,43 €	2.666,57 €	799,97 €

Plus Asistencia	24,42 € mes
------------------------	-------------

TABLAS 2023		(SUJETAS A POSIBLE REVISIÓN IPC 2021/2022 SEGÚN CONVENIO)			
GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES	Salario Bruto Año	Salario Base	Pagas Extras	Quinquenio Antigüedad
Grupo 3	Nivel A	44.562,96 €	38.196,82 €	6.366,14 €	1.909,84 €
	Nivel B	42.704,68 €	36.604,02 €	6.100,67 €	1.830,20 €
	Nivel C	40.106,66 €	34.377,14 €	5.729,52 €	1.718,86 €
	Nivel D	36.737,70 €	31.489,46 €	5.248,24 €	1.574,47 €
	Nivel E	34.351,36 €	29.444,02 €	4.907,34 €	1.472,20 €
Grupo 4	Nivel A	32.561,04 €	27.909,46 €	4.651,58 €	1.395,47 €
	Nivel B	31.963,90 €	27.397,63 €	4.566,27 €	1.369,88 €
	Nivel C	30.770,72 €	26.374,91 €	4.395,82 €	1.318,75 €
	Nivel D	29.577,55 €	25.352,19 €	4.225,36 €	1.267,61 €
	Nivel E	28.854,52 €	24.732,44 €	4.122,07 €	1.236,62 €
Grupo 5	Nivel A	27.429,62 €	23.511,10 €	3.918,52 €	1.175,55 €
	Nivel B	27.190,09 €	23.305,79 €	3.884,30 €	1.165,29 €
	Nivel C	26.514,96 €	22.727,11 €	3.787,85 €	1.136,36 €
	Nivel D	25.996,92 €	22.283,07 €	3.713,85 €	1.114,15 €
	Nivel E	25.400,89 €	21.772,19 €	3.628,70 €	1.088,61 €
Grupo 6	Nivel A	24.803,74 €	21.260,35 €	3.543,39 €	1.063,02 €
	Nivel B	23.952,59 €	20.530,79 €	3.421,80 €	1.026,54 €
	Nivel C	23.610,57 €	20.237,63 €	3.372,94 €	1.011,88 €
	Nivel D	22.281,48 €	19.098,41 €	3.183,07 €	954,92 €
Grupo 7	Nivel A	21.390,22 €	18.334,47 €	3.055,75 €	916,72 €
	Nivel B	21.056,00 €	18.048,00 €	3.008,00 €	902,40 €
	Nivel C	19.767,60 €	16.943,66 €	2.823,94 €	847,18 €
	Nivel D	19.039,32 €	16.319,42 €	2.719,90 €	815,97 €

Plus Asistencia	24,42 € mes
-----------------	-------------