

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Almacena-je y Total Distribución Logística, S.L. (código de convenio 48102641012022).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 28 de junio de 2022 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 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 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 19 de septiembre de 2022. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATDL. 2022-2024****Artículo 1.— *Ámbito funcional, territorial y personal***

El presente convenio será de aplicación a la plantilla presente y futura que presta sus servicios en la empresa ATDL, S.L., situada en el centro de trabajo de Arcelor Etxebarri de la provincia de Bizkaia.

Se exceptúa del ámbito de aplicación a aquellos trabajadores de la plantilla que se dediquen a cargos de Consejeros miembros de los órganos de administración, en los términos previstos en el artículo 1.3c del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.— *Vigencia, duración y denuncia*

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas.

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2024

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes en el plazo improrrogable de 1 mes, las negociaciones para su renovación.

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

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2022, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos del presente Convenio.

Todo lo no regulado en este convenio se remitirá al convenio sectorial de la siderometalúrgica de Bizkaia.

Artículo 3.— *Salarios*

A partir de la firma del presente convenio, el Salario Base pasará a estar conformado por el salario base y los otros 3 conceptos fijos previstos en convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Bizkaia (plus convenio, carencia de inventivos y complementos mínimo garantizado), estableciéndose en la tabla salarial anexa al presente convenio el importe de este nuevo salario bruto para cada una de las categorías de la empresa, tanto en su cuantía anual como mensual (14pagas, siendo 12 ordinarias y 2 extraordinarias).

Los importes para el año 2022 serán el resultado de aplicar un incremento del 7% sobre las cuantías que se venían abonando por los conceptos fijos de convenio sectorial a cada categoría en el momento de la firma del presente convenio.

Para el año 2023 se establece un incremento salarial del 5% sobre tablas del 2022.

Para el 2024 se establece un incremento salarial conforme al IPC del año anterior.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00%, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento de ese valor mínimo del 0,00%.

Si durante la vigencia del presente convenio se publicasen tablas salariales del convenio del sector y estas fijasen un salario bruto anual superior al establecido en las tablas del presente convenio, se incrementará el salario bruto anual del presente convenio hasta alcanzar el importe que fija el convenio del sector. Para ello se incorporará en las nóminas un complemento de equiparación salarial que se abonará como plus de equiparación del convenio sectorial.

A la firma del presente convenio, se acuerda crear una tabla salarial, como Anexo I, en la cual se recogerán los salarios de aplicación de todas las categorías de la empresa.

El incremento salarial de este artículo se aplicará en todos los conceptos fijos que cada trabajador/a tenga recogido en la nómina, salvo pacto en contrario.

**Artículo 4.—*Primas e incentivos***

Todos los trabajadores/as que realicen la tarea de sustitución que requiera una responsabilidad de categoría superior, percibirán la cantidad que corresponda por día u hora trabajada en función de las tareas que efectivamente desempeñe.

Artículo 5.—*Finiquito y pago de atrasos*

1. El presente Convenio tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de cada año de vigencia, en los casos que corresponda.

2. Los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2022 y la fecha de firma del presente Convenio o revisión salarial de cada uno de los años de vigencia, tendrán derecho a percibir en concepto de atrasos las diferencias salariales y de dietas cuando correspondan, entre las establecidas en el presente Convenio y las percibidas por el trabajador durante el periodo de la relación laboral prestada.

3. A tal efecto, con el fin de garantizar plenamente los derechos y obligaciones establecidos en el párrafo anterior y evitar problemas de interpretación, se establece que los finiquitos correspondientes a la liquidación de salarios en el momento mismo de la extinción de la relación laboral, en los que no pueda ser incluida la liquidación de dichos atrasos, no tendrán valor liberatorio para la empresa, ni alcance de finiquito definitivo, hasta que todas las cantidades por atrasos hayan sido abonadas totalmente. El trabajador tendrá un año de plazo desde la firma del Convenio o fecha de revisión salarial por la Comisión Mixta, para reclamar las diferencias que pudieran corresponderle.

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

5. La liquidación de los atrasos mencionados en este artículo, se abonará en el plazo máximo de dos meses desde la firma de dicho Convenio, o revisión salarial de cada uno de los años de vigencia, por la Comisión Mixta del mismo.

Artículo 6.—*Cláusula de descuelgue*

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

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

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

Artículo 7.—*Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad*

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

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

3. Si tras el previo asesoramiento, entre las partes interesadas no se alcanzara acuerdo sobre la calificación como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, em-



presa y trabajadores se someterán a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

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

5. Al personal afectado por estas situaciones, deberá abonársele por trabajo efectivo 8,38 euros/día o 1,08 euros/hora, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; 9,98 euros/día o 1,29 euros/hora si concurriesen dos, y 11,65 euros/día o 1,49 euros/hora, si fuesen las tres, respetándose en todo caso los valores que efectivamente se perciban si fuesen superiores y congelándose hasta que sus importes se igualen con las cantidades fijadas.

6. Las cuantías fijadas en el punto 5 entrarán en vigor el 1 de enero de 2022.

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

7. En los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se incrementará con el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para dichos años, respectivamente, y en su caso la revisión que procediere.

Artículo 8.— Plus de nocturnidad

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

Por este concepto se abonará a la persona trabajadora, por día efectivamente trabajado en esta condición, un plus de 8,38 euros/día o 1.08 euros/hora. Estas cuantías entrarán en vigor el 1 de enero de 2022.

2. Al igual que en el caso de los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad referidos en el artículo anterior, durante cada uno de los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para dichos años, respectivamente.

3. Se respetará a las personas trabajadoras que perciban cantidades superiores por este Concepto el cobro de las mismas

Artículo 9.— Complementos salariales de sábados, domingos, festivos y reten

1. En las empresas donde se trabaje bajo un sistema de turnos y éste sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos:

- a) 40.69 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.
- b) 50.91 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

2. Las cuantías fijadas anteriormente entrarán en vigor el 1 de enero de 2022.

3. Para los años sucesivos estas cuantías se verán incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales.

Artículo 10.— Antigüedad

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

2. Para los trabajadores de nuevo ingreso, la fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa.

3. Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o re-



muneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad.

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

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

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

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

6. Para los trabajadores actualmente en plantilla, se les comenzarán a abonar los nuevos quinquenios devengados en el futuro conforme a lo regulado en este artículo en el momento en que lo cumplan tras la entrada en vigor del convenio. En consecuencia, las cantidades que, en concepto de antigüedad, vengán percibiendo los trabajadores actualmente en plantilla con anterioridad a la entrada en vigor del convenio, permanecerán inalteradas en la misma cuantía que vienen percibiendo de acuerdo a la normativa anterior y regularizando dicha cantidad con lo establecido en el artículo 3 del presente convenio.

Artículo 11.— Gratificaciones extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán semestralmente.

2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al Salario Base y Antigüedad.

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

Artículo 12.— Vacaciones

1. Todos los trabajadores/as disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales, comenzando su disfrute en día no festivo.

2. Las vacaciones se disfrutarán entre los trabajadores en turnos rotativos, habiéndose tenido en cuenta ya en su día, por una sola vez, el criterio de antigüedad. Estas deberán ser conocida por los trabajadores/as con tres meses de antelación a su disfrute y deberán ser de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

El periodo de vacaciones será de 15 días a elección de la empresa y 15 días a elección de los trabajadores no pudiendo coincidir más de 2 personas por turno

3. El quinto relevo disfrutará las vacaciones según calendario de Arcelor Mittal Etxebarri.

Artículo 13.— Periodo de prueba

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

Artículo 14.— Jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo anual será de 1688 en jornada continua y de 1708 en jornada partida.

2. Las personas trabajadoras en jornada continua tendrán los 25 minutos de «bo-cadillo», y serán considerados como jornada efectiva de trabajo.



3. La empresa, previo informe del representante de los trabajadores, anualmente elaborará el calendario laboral y deberá ser conocido por el personal a principios de cada año, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

4. Se establece la distribución irregular de la jornada y la disponibilidad de horas en los termino establecidos en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

5. La formación será impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y el tiempo empleado para la misma tendrá, en todo caso, la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Las salidas que de los delegados de personal realicen en cumplimiento de sus funciones sindicales para reunirse con los representantes de la empresa, tendrán el mismo tratamiento que el apartado anterior.

Artículo 15.— *Incapacidad*

1. Todos aquellos trabajadores que, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

2. En caso de baja por enfermedad común que implique hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, la empresa complementará 180 días el año 2022 y 365 días el resto de la vigencia del convenio de la baja hasta el 100 % de la base reguladora del mes anterior.

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

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

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Artículo 16.— *Licencias retribuidas*

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

- A) Caso de fallecimiento:
 - Del cónyuge: 5 días naturales.
 - De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.
 - De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
 - De nietos y abuelos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.
 - De tíos y sobrinos consanguíneos: 1 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día más.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días más.



En el caso de que el trabajador estuviese desplazado fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del fallecido.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- B) Caso de Enfermedad o accidente graves, u hospitalización, excepto el supuesto de Partos naturales y Cesáreas que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado:

— Del cónyuge: 3 días naturales.

— De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días naturales.

— De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.

— De nietos y abuelos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día más.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días más.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- C) Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de cuatro horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la Jornada Laboral la licencia será por el tiempo necesario.

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

Licencia retribuida para, acompañar al médico y/o especialista, a hijos hasta los 16 años de edad y a familiares con minusvalía a cargo del trabajador/a.

Estas Licencias retribuidas, también serán reconocidas a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

- D) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- E) Caso de matrimonio:

— Del trabajador: 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural. En este supuesto concreto esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

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

- G) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la



referida prescripción médica. En los demás casos, hasta 16 horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por el trabajador, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de 1er. grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos a médico pediatra.

- H) Caso de traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- I) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa.

- J) Caso de realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores: Según lo dispuesto en el artículo 23 del presente Convenio.
- K) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.
- L) Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: A elección de la persona trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. Se podrá acumular la media hora diaria de reducción de jornada a petición de la persona trabajadora.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

2. Manteniendo el criterio establecido en el apartado B) (días naturales) del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.

El cómputo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos, se iniciará desde el momento en que el trabajador cesa en el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo a partir del día siguiente.

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

4. Si durante la vigencia del presente Convenio se regularan legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los anteriormente descritos, se entenderán incorporados a este artículo

5. En el apartado 1 de este artículo, en los supuestos A, B, C, y D en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, entendiéndose por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen, y acrediten suficientemente la convivencia, en caso de no existir registro oficial de uniones de hecho, al menos con seis meses de anterioridad al disfrute de la licencia.

**Artículo 17.— Ropa de trabajo**

1. Se entregarán 2 conjuntos de camisa y pantalón al año, o cuanto sean necesarios, según las necesidades de cada trabajador. Siempre que se constate objetivamente la necesidad de recambio y que el trabajador no supere la media de recambios en relación a sus compañeros.

También será obligatorio entregar los equipos de seguridad que fuesen necesarios.

Artículo 18.— Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

Artículo 19.— Organización del trabajo

1. En la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, las empresas utilizarán el asesoramiento, orientación y propuesta de la RLT, de acuerdo con las facultades otorgadas a estas por las disposiciones vigentes.

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

3. Si transcurrido el período de adaptación, las personas trabajadoras no hubieran alcanzado el rendimiento mínimo, se reunirá una Comisión Paritaria creada al efecto, que estudiará el asunto, y en caso de desacuerdo podrá someterse el mismo al Procedimiento de Resolución de Conflictos del Preco.

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

Artículo 20.— Movilidad funcional

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

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

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

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

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

Cuando se trate de la realización de trabajos de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses en dos años o seis en un año, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, licencias, excedencia y otras causas que conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso la situación se pro-



longará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurrido el tiempo indicado, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición que tomará como referencia, entre otras estas circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de las funciones del grupo en cuestión, pruebas a ejecutar, etc. No obstante, lo anterior, aquellos trabajadores que dentro de las excepciones contempladas ocupen un puesto de trabajo de categoría superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidarán la categoría profesional correspondiente a dicho puesto.

La retribución, mientras se desempeñe trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador su salario se condicionará según la nueva categoría profesional. Las empresas solo podrán cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior, cuando el trabajador afectado lo aceptara voluntariamente.

Artículo 21.— Fomento del euskera

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

Todas aquellas acciones formativas que tengan por objeto la euskaldunización de los trabajadores del Metal de Bizkaia serán consideradas a todos los efectos, como parte integrante de la Formación Profesional o Continua.

Artículo 22.— Horas extraordinarias

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

1. Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.
2. 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 otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
 - b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.
 - c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.
3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en los puntos anteriores se compensarán bien económicamente, abonándose con un recargo del 45% cuando se realicen en día laborable y del 75% cuando se realicen en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario, o bien con tiempo de descanso, a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora trabajada



en día laborable, y 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario.

Artículo 23.— Crédito horario para los delegados de personal

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

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

Artículo 24.— Contratación

1. En lo referente a la contratación se realizará conforme a la legislación vigente.

2. La liquidación salarial o finiquito que perciba el trabajador a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial, y conllevará el derecho a la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 49.1 c).

Artículo 25.— Preavisos, ceses y despidos

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

- Personal Obrero: 15 días.
- Personal Subalterno: 15 días.
- Administrativos: 1 mes.
- Jefes o Titulados Administrativos, Técnicos no Titulados, o Titulados Superiores y Medios: 2 meses.

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

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

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

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

Artículo 26.— Contrato relevo y jubilación parcial

Se estará en lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento

Artículo 27.— Salud laboral

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de



su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

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

La dirección de la empresa consultará a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas y organizativas necesarias para eliminar o reducir la siniestralidad, las enfermedades profesionales y los daños a la salud en el trabajo, y la previsión de combatir los riesgos laborales en su origen o la transmisión de los mismos, comprometiendo el uso de las medidas preventivas más adecuadas.

El empresario deberá garantizar a cada trabajador una formación adecuada teórico-práctica suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de la misma, como cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo. Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. El trabajador estará obligado a cooperar en la utilización de las medidas preventivas que se pongan a su disposición y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia siempre y cuando se ajusten a los principios preventivos que indica la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

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

Los trabajadores conforme a la Ley 31/95 elegirán entre los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, delegados de Personal), el/los delegados de prevención al/a los que le serán de aplicación las garantías de la dicha Ley.

En las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención.

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

Los empresarios y los Delegados de Prevención asumirán que la participación es uno de los elementos claves en la eficacia de la lucha contra la siniestralidad y la prevención de daños a la salud.

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

Análisis de riesgos psicosociales Las empresas del sector deberán llevar a cabo un análisis de riesgos psicosociales en el plazo máximo de 12 meses desde la solicitud en tal sentido realizada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras. Dicho análisis deberá contener un estudio de la situación de la empresa ajustada a la realidad de cada uno de sus centros de trabajo.

Estudio de medición de cargas o tareas de trabajo Las empresas deberán llevar a cabo un estudio de medición de cargas o tareas de trabajo en el plazo máximo de 12 meses desde la solicitud en tal sentido realizada por la mayoría de la representación legal de las personas trabajadoras. En cualquier caso, las empresas estarán obligadas a introducir mecanismos técnicos en cada puesto de trabajo para evitar el riesgo laboral creado por los pesos, en los 12 meses siguientes desde la entrada en vigor de este Convenio.

**Artículo 28.— Seguro colectivo de accidentes de trabajo**

La empresa, seguirá manteniendo a favor de sus trabajadores y por la vigencia del convenio, un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:

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

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí.

En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.

Las cantidades descritas en este artículo no tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de cada año de vigencia, ni serán susceptibles de revisión salarial.

La empresa informará de la Póliza concertada a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a los propios trabajadores de la empresa.

Artículo 30.— Registro horario

El registro horario al que obliga la ley a la empresa, se realizará de forma digital, debiéndose proporcionar tal información directamente a los trabajadores/as que lo soliciten, en un formato que no pueda ser manipulado a posteriori. Si el trabajo se desempeña fuera del lugar de trabajo, deberá realizarse el registro a través de un dispositivo proporcionado por la empresa, de uso exclusivo durante la jornada laboral.

Artículo 31.— Asamblea en el centro de trabajo

Los trabajadores / as de la empresa tendrán derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que lo solicite la RLT, o un 33% de la plantilla como mínimo.

La asamblea será presidida por la RLT, quien se responsabilizará de su normal desarrollo.

A partir del 1 de enero del 2023, se podrá utilizar un número de 2 horas máximas anuales retribuidas para la realización de asambleas dentro de la jornada laboral. Si las causas que propiciasen dicha asamblea fueran de extrema gravedad e inaplazables y con autorización de la empresa.

A partir del 1 de enero del 2024, el número de horas máximas anuales retribuidas para la realización de la asamblea será de 3 horas.

Artículo 32.— Comisión mixta. Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.



Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 04/04/2000).

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.— Clasificación profesional

En un plazo máximo de 6 meses desde la firma del presente convenio se creará una comisión de composición paritaria integrada por el mismo número de representantes de la empresa y representantes legales de los trabajadores (RLT). A fin de implantar un sistema de clasificación profesional en el que se estructure y defina adecuadamente, los grupos profesionales y las funciones del personal que presta servicios en la empresa.

Segunda.— Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación serán considerados globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o la Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus competencias, resolviera que algunos de los artículos del Convenio conculcan la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

1. Si la resolución afecta a la integridad del artículo, éste quedará sin efecto en toda su extensión, siendo provisionalmente aplicable en su lugar, si lo hubiera, el texto del artículo del Convenio precedente.
2. Si la resolución afecta parcialmente a un artículo, que no ha tenido precedente en el convenio anterior, quedará el mismo sin efecto en su totalidad. de existir precedente se aplicará su texto provisionalmente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes firmantes del convenio colectivo se reunirán de forma inmediata con la finalidad de sustituir a través de la negociación lo declarado nulo. Si la sustitución no se alcanzara transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente al Procedimiento de Mediación del PRECO y de no ser aceptada la propuesta del Mediador, quedarán sometidas obligatoriamente al Procedimiento de Arbitraje del PRECO.

Tercera.— Resolución de Conflictos Colectivos

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales» (PRECO) publicado en el «BOPV» de 4 de abril de 2000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, en lo referente a los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.



ANEXO
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Se considerarán Faltas leves:

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

**2.2. Se considerarán Faltas Graves:**

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

2.3. Se considerarán Faltas Muy Graves:

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



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

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

- 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

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

- Faltas Leves: Diez días.
- Faltas Graves: Veinte días.
- Faltas Muy Graves: Sesenta días.

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

**ANEXO I**
TABLA SALARIAL 2022

	Salario Base		Quinquenios Valor 2022 (€)
	Bruto año (€)	Bruto mes (14 pagas) (€)	
Peón ordinario	20.360,17	1.454,30	72,71
Peón especialista	20.360,17	1.454,30	72,71
Chófer	20.545,10	1.467,51	73,38
Oficial de 3. ^a	20.360,17	1.454,30	72,71
Jefe Administrativo de 2. ^a	26.473,93	1.891,00	94,55
Contramaestre	24.682,15	1.763,01	88,15
Encargado	22.878,72	1.634,19	81,71
Capataz Especialista	21.131,75	1.509,41	75,47

**ANEXO II**
TABLA SALARIAL 2023

	Salario Base		Quinquenios Valor 2023 (€)
	Bruto año (€)	Bruto mes (14 pagas) (€)	
Peón ordinario	21.378,18	1.527,01	76,35
Peón especialista	21.378,18	1.527,01	76,35
Chófer	21.572,36	1.540,88	77,04
Oficial de 3. ^a	21.378,18	1.527,01	76,35
Jefe Administrativo de 2. ^a	27.797,63	1.985,54	99,28
Contramaestre	25.916,26	1.851,16	92,56
Encargado	24.022,66	1.715,90	85,80
Capataz Especialista	22.188,34	1.584,88	79,24