

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Eynorte Álava, 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 2021-2022-2023-2024-2025 para la empresa Eynorte Álava, SL. Código convenio número 01100462012014.

ANTECEDENTES

El día 22 de diciembre de 2022 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 13 de diciembre de 2022.

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 el 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, del convenio colectivo de la empresa Eynorte Álava, SL, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 5 de enero de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

III. Convenio colectivo de empresa Eynorte Álava, SL

Artículo 1. Vigencia, duración y denuncia

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021. Tendrá una duración de 5 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Este convenio quedará denunciado automáticamente a partir del 1 de octubre de 2025, pudiendo iniciarse desde esa fecha las negociaciones de un nuevo convenio colectivo.

Una vez denunciado el convenio, sus cláusulas normativas y obligacionales continuarán vigentes y plenamente aplicables hasta que sea sustituido por un nuevo convenio, excepto los puntos previstos en el artículo 6 que se mantendrán conforme al último año de vigencia del convenio denunciado hasta la firma del nuevo convenio.

La comisión negociadora quedará constituida por:

- De una parte, la empresa.
- De otra parte, la representante de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo en la empresa Eynorte Álava, SL.

Artículo 3. Ámbito personal

Se regirá por este convenio todo el personal incluido en su ámbito funcional, con exclusión de aquél a que hacen referencia los artículos 1.3.c y 2.a del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Comisión mixta

Se crea una comisión mixta para la vigilancia e interpretación del presente convenio, conformada, de un lado, por 2 miembros de la empresa, y de otro, por el/la delegado/a de personal y otro/a trabajador/a de la empresa. Cada una de las partes podrá contar con la asistencia de un asesor/a, si lo estima conveniente, teniendo éste/a voz, pero no voto.

Las convocatorias de esta comisión interpretativa las efectuará, en principio, la persona designada como presidente/a de la misma o, en su defecto, por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como secretario/a de actas la encargada de comunicar las decisiones.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria el de la empresa.

En caso de desacuerdo en la comisión mixta sobre la interpretación del convenio, se solicitará del/a presidente/a del consejo de relaciones laborales la designación de una terna de árbitros, de entre los cuales la comisión elegirá uno y, en caso de desacuerdo, será el/la presidente/a del consejo de relaciones laborales quién lo designe.

La decisión arbitral, que será adoptada en equidad, tendrá carácter vinculante para las partes e idéntica eficacia que un acuerdo de la comisión mixta.

Artículo 5. Absorción, compensación y condiciones más ventajosas

Al considerarse las condiciones pactadas en este convenio como mínimas, serán respetadas aquellas que resulten más favorables y tengan reconocidas los/as trabajadores/as a esta fecha.

En ningún caso se considerará como absorbible ninguno de los conceptos salariales.

Artículo 6. Incrementos

Para el año 2021, las tablas salariales de cada categoría son la que constan en el anexo 1 de este convenio.

Para el año 2022, tanto las tablas salariales recogidas en el anexo 1, como el seguro de accidentes (artículo 21) y la mutua de previsión (artículo 23), experimentarán un incremento equivalente al 75 por ciento del IPC estatal del año 2021. Se adjuntan las tablas como anexo 2 de este convenio.

Para el año 2023 y siguientes, tanto las tablas salariales recogidas en el anexo 2, como el seguro de accidentes (artículo 21) y la mutua de previsión (artículo 23), experimentarán un incremento equivalente al 80 por ciento del IPC estatal del año inmediatamente anterior.

Los atrasos a percibir por el personal como consecuencia de la retroactividad de este convenio al 1 de enero de 2021, en caso de que proceda, serán abonados por las empresas en el mes de la firma de este convenio.

El abono de los salarios con carácter retroactivo se liquidará mediante las correspondientes liquidaciones complementarias mensuales dentro del plazo y forma previstos en este convenio y en la legislación vigente.

Incentivo por objetivos:

1. Se acuerda establecer, con naturaleza de premio por resultados obtenidos, con el carácter de no consolidable, para los años de vigencia del convenio, el siguiente incentivo o bonus: ver anexo 3 bonus

2. Devengo y cuantía: la propia naturaleza de este concepto retributivo conlleva para su devengo la obtención de resultados positivos, no pudiendo su cuantía ser superior al 20 por ciento del beneficio positivo antes de impuestos del ejercicio que sirva de base para su cálculo. El cálculo de su importe se realizará de acuerdo a los límites progresivos, calculados sobre lo denominado comisiones, y que están desarrollados en el anexo bonus.

3. Adquisición del derecho: adquirirán el derecho al incentivo de los puntos 1 y 2 los/as trabajadores/as que cumplan los siguientes requisitos:

– No haber sido sancionado/a por falta (grave o muy grave) que sea firme, durante el año natural al que corresponda el devengo del incentivo.

– Han de permanecer en la empresa durante todo el año sobre el que verse el presente incentivo, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de éste. En consecuencia, el percibo de estas cantidades no se aplicará de manera proporcional en el caso de extinción de contrato por cualquier causa o incorporación posterior, no generando en estos casos el derecho a percibir cantidad alguna por este concepto.

– Han debido desarrollar su trabajo a tiempo completo. En caso de cumplir los anteriores requisitos y trabajar a tiempo parcial, se adquirirá el derecho al percibo del incentivo de manera proporcional entre las cantidades fijadas en el párrafo 2 y la jornada desarrollada.

4. Abono: cuando proceda su abono, éste se realizará en un único pago en el último día del año que sirva para su cálculo.

5. Información: antes del final de cada uno de los años a que se refiere el presente apartado, el/la delegado/a de personal será informado por parte de la empresa, del montante a que ascienden las comisiones que sirven de base para el cálculo del incentivo, para su comprobación y verificación.

Artículo 7. Antigüedad

Será de trienios sin límite, todos ellos del 5 por ciento sobre el salario base fijado en el anexo 1.

Artículo 8. Pagas extraordinarias

El pago de éstas se efectuará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, dentro de la primera quincena del mes correspondiente.

Artículo 9. Gratificaciones especiales

1. Poderes: el personal, cualquiera que sea su categoría, que realice funciones de apoderados/as, percibirá como complemento de puesto de trabajo la cantidad mensual reseñada en el anexo número 1. Se entenderá que la gratificación en concepto de poder abarca a todo personal con cualquier tipo de poder notarial para gestiones aduaneras, bancarias o en oficinas públicas.

Artículo 10. Prima por larga permanencia en la empresa

Al cumplir el personal 23 años de servicio en la misma empresa, por una sola vez, percibirá una gratificación consistente en un porcentaje sobre tres mensualidades de salario. Dicho porcentaje se calculará como la parte proporcional que, sobre los 23 años, vaya desde el inicio de la actividad en la empresa hasta el 7 de julio de 2013.

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

Artículo 11. Compensación económica por enfermedad o accidente

En el caso de incapacidad temporal, la empresa abonará a su personal el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, la persona trabajadora en tal situación reciba la totalidad de su salario.

Los beneficios de este complemento extrasalarial se abonarán a la persona trabajadora mientras ésta reciba asistencia económica de la Seguridad Social. La empresa podrá verificar el estado de salud de la persona trabajadora que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento médico a cargo de personal médico.

Artículo 12. Ascensos

Los ascensos de categoría se producirán atendiendo a principios de mérito y capacidad. Esta última se determinará de acuerdo con las diferentes clasificaciones profesionales definidas en el presente convenio.

Artículo 13. Contrato para la formación

Según normativa vigente.

Artículo 14. Jubilación parcial anticipada y contrato de relevo

Según legislación vigente.

Con el fin de promover la celebración de este contrato de trabajo, la empresa se compromete, siempre que las circunstancias concurrentes lo permitan, a aplicar lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores cuando el/la trabajador/a cumpla con los demás requisitos exigidos por la ley para solicitar la jubilación parcial anticipada.

Artículo 15. Pago de salarios

a. Todo el personal percibirá el salario conforme a las funciones que desempeñe. Los/las trabajadores/as que desarrollen funciones de categoría inferior a la suya, percibirán el salario de la categoría superior que tuvieran.

b. La liquidación y pago de salarios se harán puntual y documentalmente el último día hábil del mes.

El personal y, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

c. El salario, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa a través de talón bancario o por abono en cuentas corrientes o de ahorro, correspondientes al personal, en las entidades bancarias o de ahorro que las personas trabajadoras elijan.

Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral de todo el personal incluido en el presente convenio, en cómputo anual efectiva, será de 1.705 horas. Así, la jornada de trabajo será de 39 horas semanales, de lunes a viernes, dentro del horario de la oficina, establecido de 7:30 a 18:00 horas, respetando las 14 fiestas anuales.

Lo anterior no será obstáculo para que se atiendan en sábado, domingo y festivo los trabajos urgentes, siguiéndose para la consideración de tales, los criterios que hasta el presente se han venido manteniendo. Y especialmente los días 28 de abril y 5 de agosto, festivos en Vitoria-Gasteiz, pero que deberán ser cubiertos con el personal necesario para poder atender el servicio. La compensación por las horas extraordinarias realizadas se realizará atendiendo a lo establecido en el artículo 27 del presente convenio.

El régimen de jornada y la distribución de ésta podrán ser alterados a lo largo del año, sin que ello suponga modificación de las condiciones de trabajo, hasta en un diez por ciento de la misma.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la máxima pactada, será exigible por acuerdo entre la empresa y el/la trabajadores/as afectados/as. En defecto de acuerdo, las diferencias derivadas de la distribución irregular deberán quedar compensadas dentro de los doce meses siguientes a que se produzcan.

Artículo 17. Vacaciones

El período de vacaciones será de 27 días laborables de lunes a viernes.

Se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, salvo que por necesidades de la actividad de la empresa o por razones organizativas, deban disfrutarse en otras fechas. En todo caso, al menos 13 días laborables de vacaciones podrán ser disfrutados dentro del indicado período estival.

Siempre que las necesidades de la empresa estén debidamente cubiertas, se podrán disfrutar hasta un máximo de 5 días de vacaciones no consecutivos dentro del año.

La empresa establecerá el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella cuidando que los servicios queden debidamente atendidos y procurando acceder a los deseos de aquél. Las incompatibilidades serán resueltas otorgando preferencias de forma rotativa.

Se crearán grupos de trabajo y vacacionales con el objetivo de que tanto las necesidades de la empresa como las de los/las trabajadores/as, en la medida de lo posible, queden satisfechas.

Las vacaciones serán disfrutadas dentro del año natural correspondiente, pudiendo prorrogarse su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente, salvo los supuestos legalmente previstos.

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

El disfrute de vacaciones deberá quedar regularizado en el caso de que sea factible antes del inicio de la suspensión de contrato que se presuma vaya a exceder del año natural, y en todo caso, antes del 31 de diciembre.

Darán derecho a vacaciones el tiempo servido en la empresa, así como los períodos de suspensión de contrato debidos a incapacidad temporal.

El salario correspondiente al período vacacional será el mismo que le correspondería al personal estando de servicio en el mismo período.

Artículo 18. Fiestas no recuperables

Tendrán la consideración de días festivos no recuperables los 14 festivos que establezca la autoridad.

Medias fiestas (5 horas): 4 - 9 de agosto / 24 y 31 de diciembre.

Artículo 19. Permisos retribuidos

El personal, avisando con antelación y justificando en debida forma el hecho, podrá faltar o ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribución, por los siguientes motivos y por el tiempo que se expresa:

a. En caso de contraer matrimonio: 20 días naturales.

b. Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as: 3 días laborables. En caso de hospitalización, los tres días serán elegidos libremente por el/la trabajador/a mientras dure la hospitalización. Si precisara desplazarse fuera de la provincia podrá ampliarse la licencia en 3 días laborables más.

c. En caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado, coincidiendo con el de la ceremonia: 1 día natural. Si fuere fuera de la provincia se añadirá un día natural más.

d. En caso de primera comunión de los hijos/as, coincidiendo con la fecha de la celebración: 1/2 día natural.

e. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día laborable.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusable, de carácter público y/o personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo dispuesto en la misma en orden a su duración y compensación económica.

g. Por el tiempo legalmente establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas que la ley disponga.

Se equipara al cónyuge el compañero o compañera, siempre que estén inscritos en el registro de parejas de hecho correspondiente y referente a los apartados A, B, C y D.

Permisos no retribuidos.

El personal tendrá derecho a un permiso de hasta un mes sin sueldo, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, o padre/madre del trabajador siempre que la realidad de la enfermedad y su gravedad se acrediten con el oportuno certificado facultativo.

Artículo 20. Permiso por cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte hasta los nueve meses del menor.

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.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 21. Seguro de accidentes

La empresa contratará un seguro que cubra el riesgo de accidente durante las 24 horas del día y garantice al personal afectado las percepciones siguientes, en los supuestos que se expresan a continuación:

- Muerte, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total o parcial para su profesión habitual:

- Para 2021: 75.300,00 euros.

Los delegados/as de personal y, en su defecto, el personal afectado, podrá requerir a la empresa una copia del documento de la póliza, así como del recibo de la prima correspondiente.

Las cantidades señaladas serán percibidas por el/la interesado/a o por sus herederos/as y son independientes y acumulativos a los beneficios derivados de la Seguridad Social.

Artículo 22. Euskera

La empresa financiará al personal, el cincuenta por ciento del coste del curso de euskera que realice en AEK, Escuela Oficial de Idiomas, o HABE, fuera de las horas de trabajo.

La empresa podrá exigir al personal justificación de la asistencia al curso.

Artículo 23. Mutua de previsión

La empresa, a cada uno/a de sus empleados/as, a partir del momento en que haya cumplido el primer año de antigüedad en la entidad, le financiará con la cantidad de 621,48 euros por el año 2021 su afiliación y cotización a una mutua o entidad de previsión que entre sus finalidades cuente con el complemento de la jubilación de cada uno de sus asociados/as.

Artículo 24. Fallecimiento fuera de la plaza

Cuando se produzca el fallecimiento del/la trabajador/a, fuera de su domicilio, en razón de su trabajo, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la empresa, en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tiene establecida la Seguridad Social.

Artículo 25. Revisión médica

La empresa, con carácter anual y a su exclusivo cargo, estará obligada a someter al personal de su plantilla que lo solicite a una revisión médica completa.

Se considerarán como revisiones anuales las siguientes: sangre, orina, presión arterial, revisión pulmonar, electrocardiograma, revisión óptica, y exploración general.

Cada tres años se practicará un encefalograma.

El análisis de sangre consistirá en:

- Hematimetría completa.
- Velocidad sedimentación.
- Glucosa.
- Colesterol.
- Ácido úrico.
- Transaminasas.
- Gama GT.
- Bilirrubinas.

El análisis de orina consistirá en:

- Elementos anormales.
- Sedimentos.

Artículo 26. Ayuda a los/las estudiantes

Al personal que acredite realizar estudios medios o superiores, de común acuerdo con su empresa, se le facilitará un horario adecuado, sin impedimento al trabajo diario, para que pueda realizar sus estudios.

Artículo 27. Horas extraordinarias

Dentro de los límites establecidos en la ley, la prestación de trabajo en horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario, se desarrollará por la peculiaridad del trabajo y para garantía del servicio.

Se podrán compensar, a criterio de la empresa, con descanso (+50 por ciento de las horas extras realizadas), dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o mediante su abono, con arreglo a los siguientes criterios:

Hora extra en día laborable (las que superen las 39 horas semanales): + 25 por ciento sobre valor hora ordinaria.

Hora extra en sábados, domingos o festivos: + 50 por ciento sobre valor hora ordinaria.

El salario de la hora ordinaria se calculará de la siguiente manera:

$$[(SC+A+G. E.) \times 12 + 4P] / 1.705 \text{ horas} = \text{salario hora ordinaria}$$

Explicación de signos:

SC: salario convenio.

A: antigüedad.

GE: gratificaciones especiales, que sean fijas, uniformes y periódicas.

4P: cuatro pagas extraordinarias.

Artículo 28. Puestos vacantes

En los supuestos de quedar vacante una plaza y si la empresa decidiera cubrirla, tendrá preferencia para acceder a ella el personal de la empresa que lo solicite, si el/la mismo/a es competente para ocuparla a juicio de la empresa.

Artículo 29. Contrato de puesta a disposición. Empresas de trabajo temporal

Cuando la empresa contrate los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los/las trabajadores/as puestos/as a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del presente convenio colectivo, así como de aquellas otras condiciones del referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo, les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero.

Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones indicados.

Artículo 30. Garantías para el personal

Garantías sindicales: Según legislación vigente.

Artículo 31. Información

La participación en actividades políticas o sindicales no dará lugar a sanciones ni discriminaciones por parte de la empresa, aunque ello fuera origen de procesamiento o encarcelamiento. La inasistencia injustificada al trabajo no está comprendida dentro de la estipulación precedente.

Los/las delegados/as de personal deberán ser informados/as de cuantas medidas afecten a:

- Reestructuración de plantillas.
- Despidos.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Traslado de empresa.

Tales representantes de los/las trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y de la Seguridad Social vigente, advirtiéndolo a la dirección de la empresa de las posibles infracciones. Será también de su competencia el proponer a la empresa cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, de producción, o de mejoras técnicas. Y habrán de recibir la información con carácter previo, en los expedientes de crisis en todas sus variantes.

Artículo 32. Seguridad e higiene

La empresa vendrá obligada a cumplir y observar la normativa sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad de acuerdo con lo contenido en la vigente legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 33. Expedientes de suspensión temporal o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas o de fuerza mayor

En caso de presentarse algún expediente de suspensión temporal o extinción de contratos, la empresa deberá abrir a partir de la fecha de comunicación, un período de consulta y discusiones, conforme a las previsiones contenidas en la ley.

La empresa deberá presentar la documentación a los/las representantes del personal y en su defecto al propio personal afectado, simultáneamente a su comunicación a los mismos.

La documentación a presentar por la empresa será la exigida por la ley, en cada caso.

Los/las representantes del personal o en su defecto el propio personal afectado, podrán utilizar durante el período de consultas, los servicios de un/una coordinador/a sindical que podrá acompañarse del/de la asesor/a sindical correspondiente, los/las cuales tendrán libre acceso a la comprobación de la veracidad de los hechos.

Si la empresa dispusiera de varios centros de trabajo, se facilitará la más amplia información que acredite la situación económica de cada centro de trabajo.

La empresa, durante el tiempo de consultas, facilitará a quienes ha entregado la documentación acreditativa del expediente, cuantas aclaraciones y desglose sean necesarios sobre la totalidad de la documentación citada.

La indemnización, en el supuesto de ser adoptada la decisión extintiva por parte de la empresa, será de veinticinco días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de dos anualidades.

Artículo 34. Despido improcedente

En los supuestos de despido improcedente declarado por el Juzgado de lo Social, cuando la empresa no proceda a la readmisión, la indemnización mínima será, en todo caso, de cuarenta y cinco días de salario por año de antigüedad, con un máximo de 42 mensualidades de salario.

Artículo 35. Traslados

En materia de traslados, cuando el personal opte por la extinción del contrato laboral, la empresa le abonará en concepto de indemnización, 25 días de salario por año de servicio con un máximo de un año y medio de salario.

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

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

Artículo 36. Relaciones empresa-personal

Se acepta como principio regulador de las relaciones empresa empleados/as, que a igual trabajo debe corresponder igual retribución, respetando siempre los derechos que implique la antigüedad.

Artículo 37. Bilingüismo

Siempre que ello fuera posible se publicarán todas las notas en euskera y castellano.

Artículo 38. Formación profesional

La empresa se compromete a estudiar con la representación del personal firmante de este convenio, la organización e implantación de cursillos de capacitación en diversas materias tales como idiomas, informática, trámites aduaneros, transporte terrestre y aéreo, etc., así como la forma de financiarlos.

Artículo 39. Condiciones no reguladas

Las materias no reguladas en este convenio se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación

Artículo 40. Clasificación profesional

Grupo I.

Jefa/e de sección.

Jefa/e de negociado.

Grupo II.

Oficial preferente.

Oficial administrativo.

Oficial almacén.

Grupo III.

Auxiliar administrativo 1ª.

Auxiliar administrativo 2ª.

Mozo de almacén 1ª.

Mozo de almacén 2ª.

La clasificación del personal que se señala en el presente convenio es meramente enunciativa y no suponen en ningún momento la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

Definición de los grupos profesionales:**Grupo I:**

Incluye aquellos puestos de trabajo que cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de especialización que conlleve la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito o unidad de trabajo encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los/las trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Jefe/a de sección: los/las trabajadores/as incluidos/as en este nivel disponen de capacidad de dirección y se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio compleja y dotada de un elevado volumen de recursos. Cuentan con una elevada autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o principios definidos, recibiendo supervisión sobre el grado de consecución de los objetivos planteados. La realización de su trabajo supone afrontar una elevada heterogeneidad de situaciones, para las que es preciso encontrar soluciones innovadoras, y requiere tanto la dirección de personas de elevada cualificación, como el trabajo en equipo con otras unidades. Por la amplitud de su ámbito de gestión asumen una importante responsabilidad económica.

La dirección de la empresa podrá designar libremente los/las trabajadores/as que vayan a ejecutar las tareas de más alta responsabilidad en la gestión de una o varias áreas funcionales.

Jefe/a de negociado: los/las trabajadores/as incluidos/as en este nivel, se responsabilizan de la gestión de una unidad funcional o de negocio de cierta complejidad y dotada de un volumen medio de recursos. Cuentan con una elevada autonomía en el desarrollo de su trabajo, estando sujetos a políticas funcionales o planes de acción definidos, recibiendo supervisión respecto al grado de consecución de los objetivos y planes acordados. La realización de su trabajo supone afrontar, en ciertas ocasiones, una diversidad de situaciones, para las que es preciso encontrar soluciones innovadoras, y requiere tanto la dirección de las personas de su unidad, como el trabajo en equipo con otras unidades. Asumen una responsabilidad económica considerable como consecuencia de su ámbito de gestión.

Grupo II:

En este grupo se integran aquellos/as trabajadores/as adscritos a puestos de trabajo cuyas tareas exigen un cierto grado de autonomía y responsabilidad en el ámbito de su competencia, y que requieren capacidad para resolver los supuestos técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las directrices y criterios establecidos habitualmente en la empresa.

Oficial preferente: los/las trabajadores/as incluidos/as en este nivel se responsabilizan del pleno desarrollo de uno o varios procesos de trabajo complejos, disponiendo de cierta autonomía en la aplicación de los procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión sobre los resultados obtenidos. La realización del trabajo supondrá el análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otras unidades. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener importantes consecuencias económicas. El cometido de sus funciones podrá requerir la supervisión de un grupo de colaboradores de niveles inferiores.

Oficial administrativo / oficial almacén: los/las trabajadores/as incluidos/as en este nivel se responsabilizan del desarrollo de un proceso de trabajo medianamente complejo, recibiendo supervisión sobre el avance del trabajo y sus resultados. En la realización del trabajo existen precedentes identificados que facilitan la determinación de las soluciones. La competencia técnica requerida hace compleja la detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener considerables consecuencias económicas. Pueden llevar a cabo funciones de coordinación dentro del ámbito personal más próximo.

Grupo III:

En este grupo se integran los puestos de trabajo cuyo desempeño exige un menor grado de autonomía y el seguimiento de instrucciones detalladas por la empresa y consistentes en operaciones básicas, simples repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.

Auxiliar administrativo / mozo de almacén 1^a: los/las trabajadores/as incluidos/as en este nivel se responsabilizan, bajo estrecha supervisión, de una diversidad de tareas cuyos cometidos se encuentran altamente detallados y estandarizados, y en los que las alternativas que se presentan están, en la mayoría de los casos, previstas y son de fácil aplicación. Pueden disponer de soportes tecnológicos cuya utilización comporten ciertos conocimientos para su correcta utilización. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas leves.

Auxiliar administrativo / mozo de almacén 2^a: los/las trabajadores/as incluidos/as en este nivel se responsabilizan, bajo estrecha supervisión, de una diversidad de tareas cuyos cometidos se encuentran totalmente detallados y estandarizados, y en los que las alternativas que se presentan están, totalmente previstas y son de fácil aplicación. Pueden disponer de soportes tecnológicos cuya utilización comporten ciertos conocimientos para su correcta utilización. La competencia técnica requerida permite una fácil detección de anomalías que, siendo corregibles, pueden tener consecuencias económicas leves.

Artículo 41. Régimen disciplinario**A) Principios de ordenación:**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la empresa y del personal de plantilla.

2. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la dirección de empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

a) Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la ley o convenio colectivo.

b) Principio non bis in ídem: un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.

c) Principio de dignidad: no pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del/de la trabajador/a o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución en que dañen o menoscaben la dignidad del/de la trabajador/a, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra Carta Magna.

d) Principio de proporcionalidad y equidad: debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.

e) Principio de no discriminación: la facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

f) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el/la trabajador/a ante la jurisdicción competente, conforme al procedimiento legalmente establecido.

3. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los/as trabajadores/as si los hubiere.

B) De la graduación de las faltas:

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

B1) Se consideran faltas leves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta diez minutos cinco veces al mes.

2. El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.

3. No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.

5. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

B2) Se considerarán faltas graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 10 minutos y sea inferior a 30 minutos, 5 veces durante el mes.

2. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de éste se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.

5. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. La desobediencia a la dirección de empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebrando manifiesto de la disciplina en el trabajo, podrá ser calificada como falta muy grave.

8. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.

10. La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

11. Emplear para uso propio artículos, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.

12. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y fuera de ella.

13. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

15. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

B3) Se considerarán faltas muy graves:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos cinco veces al mes.

2. La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos o cinco alternos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza de las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/las otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

6. Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los/las usuarios/as o familiares a personas ajenas.

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

8. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios/as al propio domicilio del personal o de particulares.

9. La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

10. La suplantación de un/a trabajador/a alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.

11. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.

12. Apropiarse de objetos, documentos o material, de los/las usuarios/as del centro, de éstos o de los/las trabajadores/as, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los/las usuarios/as del centro.

13. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

14. La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.

15. La comisión por un/a superior/a de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del/de la trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el /la subordinado/a. Abuso de autoridad.

16. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/las superiores/as o a sus familiares, así como a los/las compañeros/as y/o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.

17. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

18. El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemática, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.

19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

20. La embriaguez habitual y drogodependencia siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

21. Falta notoria de respeto o consideración al público.

22. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

23. Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.

24. La utilización de las herramientas informáticas de la empresa para usos privados, no laborales o infringiendo las normas de seguridad establecidas para la utilización de las mismas, siempre que la empresa haya cursado instrucciones escritas al/a la trabajador/a en relación con la utilización de los equipos informáticos y acceso a internet.

25. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.

26. Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

C) Sanciones:

Las sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por faltas leves, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de 4 hasta 20 días.

Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días. Despido.

D) Tramitación:

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate del/de la delegado/a de personal, tanto si se halla en activo de sus cargos sindicales como si aún se halla en período reglamentario de garantía, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al/a la delegado/a de personal.

Todas las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al/a la interesado/a para su conocimiento y efectos.

E) Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 42. Cláusula sobre inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Forma del contrato de trabajo

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose siempre el grupo y/o la categoría profesional del/de la trabajador/a contratado/a, así como el período fijado entre las partes para la duración de la relación contractual y el período de prueba si lo hubiera, el cual no podrá superar:

- 6 meses para los trabajadores y trabajadoras del grupo I y II.
- 3 meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

Artículo 44. Modalidades de contratación

Las empresas afectadas por el presente convenio se regirán por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento.

Disposiciones adicionales**Primera.**

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO) publicado en el BOPV de 3 de julio de 1990.

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente convenio referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Segunda.

Los firmantes de este convenio están convencidos de que los modos de expresión no deben oscurecer, aunque sea involuntariamente, la necesaria presencia de la mujer en plano de igualdad.

Por ello expresamente puntualizan que toda expresión que defina una condición, actividad, función o categoría profesional es utilizada en el texto en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

Anexo 1 (tablas salariales 2021)

Jefe/a de sección	2.157,07 euros
Jefe/a de negociado	1.945,42 euros
Oficial/a preferente	1.813,16 euros
Oficial/a administrativo	1.732,61 euros
Auxiliar administrativo 1ª	1.575,10 euros
Auxiliar administrativo 2ª	1.310,46 euros
Oficial/a almacén	1.678,79 euros
Mozo almacén 1ª	1.395,71 euros
Mozo almacén 2ª	1.268,83 euros

Otros conceptos.

Gratificaciones especiales:

a. Apoderados/as x 16 mensualidades: 111,72 euros.

Anexo 2 (tablas salariales 2022)

Jefe/a de sección	2.262,23 euros
Jefe/a de negociado	2.040,26 euros
Oficial/a preferente	1.901,55 euros
Oficial/a administrativo	1.817,08 euros
Auxiliar administrativo 1ª	1.651,88 euros
Auxiliar administrativo 2ª	1.374,34 euros
Oficial/a almacén	1.760,63 euros
Mozo almacén 1ª	1.463,75 euros
Mozo almacén 2ª	1.330,68 euros

Otros conceptos.

Gratificaciones especiales:

a. Apoderados/as x 16 mensualidades: 117,16 euros.

Anexo 3: bonus

Para el cálculo de los bonus, utilizaremos el concepto de comisiones devengadas durante el ejercicio, no formando parte de estas aquellas generadas en corresponsalía (tráfico: externos).

Dichas comisiones estarán formadas por la suma de los siguientes conceptos:

NÚMERO	DESCRIPCIÓN
20	Emisión de tránsito
21	Despacho de aduanas
22	OADA
23	Garantía artículo 102
24	Gastos comerciales
25	Comisión festivos
26	Gastos transito
27	Entrada en depósito
28	Instratat
29	Soivre
31	Reconocimiento aduanero
34	Certificado exportación
35	Certificado de pesca / Catch
36	Plazo form A
37	Licencias
41	Eur 1
43	Gastos de entrada
44	Manipulación
45	Almacenajes
48	Paletizado
50	SRC
51	Despacho de aduanas
101	Descarga / Manipulación
102	Almacenajes
115	Manipulación/Salida
120	Retractilado entrada

La escala de comisiones que servirá de base para el cálculo de los bonus, se comparará con la media aritmética mensual de comisiones, calculadas éstas como se ha descrito anteriormente. El bonus se establecerá como un porcentaje sobre el último salario bruto mensual (nómina de diciembre) de cada trabajador, atendiendo a la siguiente tabla:

DESDE	HASTA	BONUS
— euros	62.000,00 euros	0
62.001,00 euros	64.000,00 euros	25 por ciento
64.001,00 euros	66.000,00 euros	50 por ciento
66.001,00 euros	68.000,00 euros	75 por ciento
68.001,00 euros	70.000,00 euros	100 por ciento
70.001,00 euros	72.000,00 euros	125 por ciento
72.001,00 euros	74.000,00 euros	150 por ciento
74.001,00 euros	76.000,00 euros	175 por ciento
76.001,00 euros	78.000,00 euros	200 por ciento
78.001,00 euros	80.000,00 euros	225 por ciento
80.001,00 euros	82.000,00 euros	250 por ciento
82.001,00 euros	84.000,00 euros	275 por ciento
84.001,00 euros	—	300 por ciento