

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Nopin Alavesa, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020-2021 para la empresa Nopin Alavesa, SA. Código convenio número 01100832012018.

**ANTECEDENTES**

El día 11 de octubre de 2018 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 10 de octubre de 2018.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

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

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

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 31 de octubre de 2018

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA NOPIN ALAVESA, SA  
2018-2019-2020-2021**

Índice

Preámbulo

Artículo 1. Ámbito territorial

Artículo 2. Ámbito funcional

Artículo 3. Ámbito temporal

Artículo 4. Absorción y compensación

Artículo 5. Garantías personales

Artículo 6. Contratos de trabajo eventuales

Artículo 7. Retribuciones salariales

Artículo 8. Igualdad de retribuciones

Artículo 9. Conceptos retributivos

Artículo 10. Salario base

Artículo 11. Horas extraordinarias

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 13. Plus instalador

Artículo 14. Plus chófer de camión

Artículo 15. Antigüedad

Artículo 16. Plus nocturnidad

Artículo 17. Recibos de salarios

Artículo 18. Finiquito

Artículo 19. Jornada laboral

Artículo 20. Bolsín horario

Artículo 21. Dietas

Artículo 22. Vacaciones

Artículo 23. Licencias

Artículo 24. Accidentes de trabajo

Artículo 25. Ropa de trabajo

Artículo 26. Seguro de accidentes

Artículo 27. Régimen disciplinario

Artículo 28. Reconocimientos médicos

Artículo 29. Traslado de personal

Artículo 30. Garantías sindicales

Artículo 31. Normas supletorias

Artículo 32. Empresas de trabajo temporal

### Preámbulo

La comisión negociadora del presente convenio, está formada por la Dirección de la empresa de Nopin Alavesa SA y por el delegado de personal de los trabajadores y trabajadoras.

Ambos se reconocen la representatividad y legitimidad suficiente para llevar a cabo la negociación del presente convenio de empresa.

#### **Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa Nopin Alavesa SA, en el centro de trabajo de la provincia de Álava sea cual sea su puesto de trabajo donde presten servicios, y sean cuales sean sus funciones dentro de la empresa, dejando sin efecto ni valor cualquier pacto que haya con anterioridad.

El presente convenio, incluye a la totalidad del personal que ocupa Nopin Alavesa SA tanto de carácter indefinido, eventual o interino, que se hallen prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese durante su vigencia.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente convenio afectará a la empresa Nopin Alavesa SA, que comprendida en el ámbito territorial del mismo, se dedica a la actividad del comercio metal así como a actividades relacionadas con el servicio de alquiler y comercialización de equipos auxiliares para diferentes aplicaciones.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal**

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años y tres meses, entrando en vigor a todos sus efectos el 1 de octubre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial. Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de 2 meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. Las partes se comprometen a negociar de buena fe el acuerdo que lo sustituya.

Los conceptos retributivos del presente convenio tendrán efecto a partir del 1 de octubre de 2018.

#### **Artículo 4. Absorción y compensación**

Las condiciones pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación naturaleza u origen de los mismos.

#### **Artículo 5. Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una remuneración en cómputo anual mayor a la aquí establecida, no la vean disminuida en cómputo anual, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 6. Contratos de trabajo eventuales**

Se estará a lo establecido en el artículo 15.1 b del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 7. Retribuciones salariales**

Las partes acuerdan establecer las retribuciones salariales que se reflejan en la tabla salarial distribuidas en categorías que se adjunta como anexo 1, manteniéndose durante toda la vigencia del convenio, y no produciéndose ningún incremento salarial sobre las mismas.

**Artículo 8. Igualdad de retribuciones**

Las empresas garantizarán el percibo del salario en igual función sin diferencia alguna por razón de sexo.

**Artículo 9. Conceptos retributivos**

Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Los conceptos retributivos que se regulan en el presente convenio son:

- Salario base.
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Plus instalador.
- Plus chófer de camión.

**Artículo 10. Salario base**

Se establece como salario base del convenio el que figura para cada categoría profesional, en la columna correspondiente en el anexo salarial.

**Artículo 11. Horas extraordinarias**

Para el abono de las mismas se estará a lo establecido en la Legislación vigente o a los acuerdos que existan o puedan pactarse entre empresa y trabajadores/as a lo largo de la vigencia del convenio, procurando su compensación por tiempo libre, a voluntad del trabajador/a. A partir de la vigencia del presente convenio, su valor oficial sin computar antigüedad, se concreta en las tablas salariales.

Las horas extras que sean necesarias por causas imprevistas, de fuerza mayor o de carácter estructural, entendiendo por éstas las necesarias por pedidos especiales, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, averías, cortes de carretera y otras análogas, se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por contratación de trabajadores/as en desempleo, bajo distintas modalidades previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores/as, el número de horas extras realizadas especificando las causas. En función de esta información la empresa y representantes de los trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, remitiendo a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, y adjuntando a los boletines de cotización del mes correspondiente, aquellas que se hayan definido como estructurales.

**Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias**

El salario anual del trabajador/a se dividirá por 15 pagas: 12 mensualidades y 3 pagas extras. Estas pagas serán equivalentes a una mensualidad del total de emolumentos que el trabajador perciba, a excepción de conceptos y pluses variables y dietas.

Serán abonadas antes de las siguientes fechas:

- Paga de beneficios: las partes firmantes acuerdan el prorrateo mensual en nómina.
- Extra de verano: antes del 25 de julio.
- Extra de Navidad: antes del 25 de diciembre.

#### **Artículo 13. Plus instalador/a**

El personal que realice las funciones de instalador y con la categoría profesional de instalador de equipos para diferentes aplicaciones tanto experimentado como peón especialista, percibirá un plus anual de 750 euros brutos dividido en quince mensualidades. El responsable de equipo de montajes percibirá por este concepto un importe anual de 950 euros brutos anuales, que se dividirá en 15 mensualidades.

Dicho plus no tiene la condición de derecho adquirido ni consolidable, siendo su abono solo cuando el trabajador realice dichas funciones de instalador/a.

Añadido, para este personal con funciones de instalador, anualmente se viene elaborando una tabla de retribución variable basada en la obtención determinados parámetros y objetivos de productividad, los cuales una vez conseguidos se compensarán según lo establecido en la tabla. Se mantiene dicha retribución variable fijada anualmente, siendo su compensación económica mensualmente en nómina a mes vencido.

#### **Artículo 14. Plus chófer de camión**

El personal que trabaje como chófer de camión tendrá derecho a recibir un “plus camión”, por un valor de 3.500 euros brutos anuales por quince pagas. Dicho plus no tiene la condición de derecho adquirido ni consolidable, siendo su abono solo cuando el trabajador/a realice dichas funciones de chofer de camión.

#### **Artículo 15. Antigüedad**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos.

#### **Artículo 16. Plus nocturnidad**

El personal contratado para trabajo nocturno que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá el complemento de trabajo nocturno calculado sobre el salario base de su categoría profesional, establecido en el presente convenio de acuerdo a la siguiente formula:

$$\text{Salario base} * 11 * 1.25 \text{ horas jornada anual}$$

#### **Artículo 17. Recibos de salarios**

En los recibos de salarios estarán reflejadas todas las cantidades y conceptos que el trabajador perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será en todos los casos, los oficiales y autorizados.

#### **Artículo 18. Finiquito**

Los recibos de liquidación final, saldo o finiquito, deberán tener todos los conceptos y cantidades debidamente desglosadas para que éstos sean claramente entendidos por los trabajadores.

#### **Artículo 19. Jornada laboral**

La jornada laboral anual será de 1.781 horas efectivas de trabajo en el año 2018, de 1.766 horas anuales en 2019, y de 1.751 horas anuales para el año 2020 y de 1.735 horas anuales en el año 2021.

Anualmente se determinarán los festivos anuales y se establecerá el calendario laboral.

**Artículo 20. Bolsín horario**

Durante la vigencia del presente convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 5 días al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas un preaviso de 5 días a los afectados/as.

**Artículo 21. Dietas**

El personal a quien se confiera alguna comisión de servicio, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Para el personal de la empresa Nopin Alavesa SA que tengan la categoría profesional o bien se dediquen a las actividades de chófer de camión o instalación de equipos (tanto responsable de equipo de montaje, instalador experimentado o instalador peón especialista) cuando se encuentren fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho a que se le abone una dieta diaria de 10,80 euros brutos.

**Artículo 22. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones, siendo su valor el equivalente a la suma de la totalidad de los emolumentos ordinarios que viene percibiendo, a excepción de los conceptos extrasalariales de naturaleza indemnizatoria o compensatoria de carácter irregular.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, de las que 21 días lo serán ininterrumpidas, y el resto de común acuerdo entre las partes, respetándose las que hayan venido disfrutando los 30 días consecutivos. En ningún caso las vacaciones comenzarán en domingo o día festivo.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de IT, antes del periodo coincidente con ese período, no se entenderá como vacaciones disfrutadas, teniendo derecho al disfrute total de dicho período vacacional al finalizar la situación de IT. Si una vez iniciado durante el disfrute de las mismas es hospitalizado por cualquier causa tendrá derecho a añadir a las vacaciones los días que haya estado ingresado. Igualmente, si una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, el trabajador cayera en situación de IT por enfermedad profesional, los días que se encuentre en esa situación no se entenderán como vacaciones disfrutadas, teniendo el trabajador derecho a disfrutarlos, dentro del año natural, al finalizar la IT.

**Artículo 23. Licencias**

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en la Ley por las siguientes causas:

- a) Todo el personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a 20 días de permiso retribuido a razón de salario base convenio.
- b) Por nacimiento de hijo/a: 3 días, de los que dos días serán laborales.
- c) Por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, abuelos/as, nietos/as, padres-madres, hijos/as, hermanos/as naturales o políticos, 3 días que podrán ampliarse hasta dos o más en caso de desplazamiento al efecto, o prolongación de la enfermedad.

En caso de que se produzca hospitalización del pariente, la licencia podrá disfrutarse mientras dura el ingreso hospitalario, previo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa sobre las fechas concretas de disfrute de la licencia.

d) Por matrimonio de padres-madres, hijos/as y hermanos/as naturales o políticos, un día.

e) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

f) Traslado de domicilio: un día.

g) Los trabajadores y trabajadoras que realicen con regularidad estudios en centros de enseñanza oficiales o reconocidos por el sistema educativo, para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a un permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes finales que sean coincidentes con el horario de trabajo.

h) Se reconoce expresamente la posibilidad de acumular las horas de reducción de jornada por lactancia en periodos completos.

#### **Artículo 24. Accidentes de trabajo**

Se procederá a complementar exclusivamente la incapacidad temporal por accidente de trabajo, y el trabajador percibirá el 100 por ciento de su salario real hasta un límite de 12 meses.

#### **Artículo 25. Ropa de trabajo**

A los trabajadores y trabajadoras se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme o de otras prendas en concepto de útiles de trabajo.

#### **Artículo 26. Seguro de accidentes**

Según el presente convenio colectivo la empresa deberá de formalizar Pólizas de Seguro de Accidentes de Trabajo y garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

Fallecimiento accidental: 53.000 euros.

Incapacidad profesional total: 67.000 euros.

Incapacidad profesional absoluta: 67.000 euros.

Gran invalidez: 67.000 euros.

Los beneficiarios/as a efectos de la garantía de fallecimiento son, por orden preferente, el cónyuge, los hijos/as, los padres-madres o los herederos legales del asegurado/a.

#### **Artículo 27. Régimen disciplinario**

Principios ordenadores.

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

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

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

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

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

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

Graduación de las faltas.

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

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La reiteración impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes, durante dos meses en un periodo anual.

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 las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así, como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

— Amonestación por escrito.

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

— Despido.

#### Prescripción.

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 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.

#### **Artículo 28. Reconocimientos médicos**

Las empresas se obligarán a través de las mutuas de accidentes de trabajo, a proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras una revisión médica anual, y ello durante las horas de trabajo.

#### **Artículo 29. Traslado de personal**

En el caso de traslado de personal, quedarán salvaguardados todos los intereses de los trabajadores y trabajadoras y fundamentalmente en lo concerniente a los gastos de transporte, gastos de comida y tiempo invertido.

**Artículo 30. Garantías sindicales**

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado ni despedido por pertenecer a cualquier asociación sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

**Artículo 31. Normas supletorias**

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

**Artículo 32. Empresas de trabajo temporal**

Cuando se contraten los servicios de empresas de trabajo temporal se garantizará a los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

**Anexo 1**

|                                                                              | MENSUAL  | PAGAS EXTRAS | ANUAL     |
|------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|-----------|
| Jefe/a departamento, Ingeniero/a Superior                                    | 1.800,00 | 1.800,00     | 27.000,00 |
| Responsable equipos de montaje                                               | 1.533,33 | 1.533,33     | 23.000,00 |
| Perito/a                                                                     | 1.500,00 | 1.500,00     | 22.500,00 |
| Encargado/a cuadrilla, vendedores/as y viajantes, administrativo/a           | 1.266,67 | 1.266,67     | 19.000,00 |
| Instalador experimentado, auxiliar administrativo/a, camioneros/as           | 1.120,00 | 1.120,00     | 16.800,00 |
| Instalador peón/a especialista, aux. administrativo/a novel, comercial novel | 1.100,00 | 1.100,00     | 16.500,00 |
| Peón/a                                                                       | 1.086,67 | 1.086,67     | 16.300,00 |