

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA (centro de trabajo Arangiz)**

Resolución de la delegada 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 2018-2019-2020-2021-2022 para la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA (Centro de trabajo de Arangiz). Código convenio número 01003571012010.

**ANTECEDENTES**

El día 12 de febrero de 2019 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 19 de septiembre 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, 20 de febrero de 2019

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo de empresa 2018 - 2022****SNA Europe Industries Iberia, SA****Centro de trabajo: Arangiz**

Capítulo I: ámbito de aplicación

**Artículo 1**

Ámbito territorial. El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA y su personal en el centro de trabajo de la misma en Arangiz -Vitoria-Gasteiz- (Álava), Antigua Carretera de Altube, Km. 5,500.

**Artículo 2**

Ámbito personal. El presente convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en este centro de trabajo de la empresa a la entrada en vigor del mismo o que cause alta en el mismo durante su vigencia.

Queda excluido expresamente del ámbito de aplicación de este convenio el personal directivo.

**Artículo 3**

Vigencia y duración. El presente convenio tendrá una vigencia de 5 años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2018, finalizando el 31 de diciembre del año 2022.

Finalizado el plazo de vigencia de este convenio y hasta tanto no se alcance nuevo acuerdo, sigue vigente el presente convenio en todos sus términos, estableciéndose un plazo máximo de vigencia adicional de 36 meses, exceptuado de lo anterior los artículos en los que expresamente se convenga otra cosa.

**Artículo 4**

Revisión. El presente convenio durante su vigencia no tendrá revisión, sea cual fuere el Índice de Precios al Consumo, a excepción de los artículos en que expresamente se convenga otra cosa.

**Artículo 5**

Aplicabilidad. Mientras esté vigente este convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, con los límites temporales establecidos en el artículo 3 de este convenio, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo, con prevalencia sobre cualquier otro documento de contrato colectivo, de igual o superior rango.

**Artículo 6**

Absorbibilidad. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si, globalmente considerados superan el nivel total de éste, bien entendido que la absorción y compensación podrá realizarse entre conceptos de distinta naturaleza, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

**Artículo 7**

Garantía personal. Si a la firma de este convenio, cualquier trabajador/a tuviera reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las del personal de su misma categoría y grupo de valoración, se respetarán dichas condiciones como condición estrictamente personal, sin que puedan entenderse vinculadas al puesto de trabajo, categoría profesional, grupo o nivel de valoración o circunstancias análogas.

**Artículo 8**

Vinculación a la totalidad. El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas de acuerdo con las cláusulas de este convenio, forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo ser aplicado solo parcialmente.

## Capítulo II: percepciones salariales

**Artículo 9**

9.1. Retribuciones brutas. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones de Seguridad Social, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pueda corresponder por aplicación legal.

9.2 Salarios. Se producirán los siguientes incrementos en cada una de las fechas que a continuación se detallan:

a) El 1 de enero de 2018, la retribución anual de las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2017, que se adjuntan como anexo I, se incrementará en un 1,90 por ciento.

Además, si el resultado de explotación de la entidad jurídica SNA Europe Industries Iberia, SA, recogido en sus cuentas anuales auditadas para el ejercicio 2017, alcanza los rangos de beneficio que a continuación se señalarán, en la nómina del mes de junio 2018, se repartirá una paga de beneficios, no consolidable, a cada trabajador/a del centro, calculada sobre la retribución fija anual del ejercicio 2017 de cada concreto trabajador/a, que ascenderá a:

1. Un 0,2 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 1.700.000 y 2.700.000. euros.
2. Un 0,4 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 2.700.000 y 4.500.000. euros.
3. Un 0,6 por ciento, si el beneficio supera los 4.500.000. euros.

b) El 1 de enero de 2019, la retribución anual de las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2018, tendrá un incremento mínimo garantizado del 2,00 por ciento. En el supuesto que el Índice Nacional de Precios al Consumo del periodo 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018, fuera superior a la citada cifra, la empresa incrementará las retribuciones en el mayor de ambos porcentajes.

Además, si el resultado de explotación de la entidad jurídica SNA Europe Industries Iberia, SA, recogido en sus cuentas anuales auditadas para el ejercicio 2018, alcanza los rangos de beneficio que a continuación se señalarán, en la nómina del mes de junio 2019, se repartirá una paga de beneficios, no consolidable, a cada trabajador/a del centro, calculada sobre la retribución fija anual del ejercicio 2018 de cada concreto trabajador/a, que ascenderá a:

1. Un 0,2 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 2.000.000 y 3.500.000. euros.
2. Un 0,4 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 3.500.000 y 4.500.000. euros.
3. Un 0,6 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 4.500.000 y 5.300.000. euros.
4. Un 0,8 por ciento, si el beneficio supera los 5.300.000. euros.

c) El 1 de enero de 2020, la retribución anual de las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2019, tendrá un incremento mínimo garantizado del 2,00 por ciento. En el supuesto que el Índice Nacional de Precios al Consumo del periodo 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019, fuera superior al 1,70 por ciento, la empresa incrementará las retribuciones en el IPC resultante para el periodo de referencia antes expresado, más un 0,30 por ciento.

Además, si el resultado de explotación de la entidad jurídica SNA Europe Industries Iberia, SA, recogido en sus cuentas anuales auditadas para el ejercicio 2019, alcanza los rangos de beneficio que a continuación se señalarán, en la nómina del mes de junio 2020, se repartirá

una paga de beneficios, no consolidable, a cada trabajador/a del centro, calculada sobre la retribución fija anual del ejercicio 2019 de cada concreto trabajador/a, que ascenderá a:

1. Un 0,2 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 2.000.000 y 3.500.000. euros.
2. Un 0,4 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 3.500.000 y 4.500.000. euros.
3. Un 0,6 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 4.500.000 y 5.300.000. euros.
4. Un 0,8 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 5.300.000 y 6.300.000. euros.
5. Un 1,0 por ciento, si el beneficio supera los 6.300.000. euros.

d) El 1 de enero de 2021, la retribución anual de las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2020, tendrá un incremento mínimo garantizado del 2,40 por ciento. En el supuesto que el Índice Nacional de Precios al Consumo del periodo 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, fuera superior al 2,00 por ciento, la empresa incrementará las retribuciones en el IPC resultante para el periodo de referencia antes expresado, más un 0,50 por ciento.

Además, si el resultado de explotación de la entidad jurídica SNA Europe Industries Iberia, SA, recogido en sus cuentas anuales auditadas para el ejercicio 2020, alcanza los rangos de beneficio que a continuación se señalarán, en la nómina del mes de junio 2021, se repartirá una paga de beneficios, no consolidable, a cada trabajador/a del centro, calculada sobre la retribución fija anual del ejercicio 2020 de cada concreto trabajador/a, que ascenderá a:

1. Un 0,2 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 2.000.000 y 3.500.000. euros.
2. Un 0,4 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 3.500.000 y 4.500.000. euros.
3. Un 0,6 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 4.500.000 y 5.300.000. euros.
4. Un 0,8 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 5.300.000 y 6.300.000. euros.
5. Un 1,0 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 6.300.000 y 7.300.000. euros.
6. Un 1,2 por ciento, si el beneficio supera los 7.300.000. euros.

e) El 1 de enero de 2022, la retribución anual de las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2021, tendrá un incremento equivalente al mayor de los siguientes dos porcentajes, el 2,50 por ciento, o el Índice Nacional de Precios al Consumo del periodo 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021 más un 0,90 por ciento.

Además, si el resultado de explotación de la entidad jurídica SNA Europe Industries Iberia, SA, recogido en sus cuentas anuales auditadas para el ejercicio 2021, alcanza los rangos de beneficio que a continuación se señalarán, en la nómina del mes de junio 2022, se repartirá una paga de beneficios, no consolidable, a cada trabajador/a del centro, calculada sobre la retribución fija anual del ejercicio 2021 de cada concreto trabajador/a, que ascenderá a:

1. Un 0,2 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 2.000.000 y 3.500.000. euros.
2. Un 0,4 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 3.500.000 y 4.500.000. euros.
3. Un 0,6 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 4.500.000 y 5.300.000. euros.
4. Un 0,8 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 5.300.000 y 6.300.000. euros.
5. Un 1,0 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 6.300.000 y 7.300.000. euros.
6. Un 1,2 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 7.300.000 y 7.800.000. euros.
7. Un 1,4 por ciento, si el beneficio supera los 7.800.000. euros.

#### **Artículo 10**

Forma de pago de las remuneraciones. Todos los/las trabajadores/as incluidos en este convenio percibirán las remuneraciones que se devenguen por períodos mensuales. El pago de las mismas se efectuará el primer día laborable siguiente al mes que se liquide, mediante transferencia bancaria.

**Artículo 11**

Estructura salarial. Quedará constituida por los conceptos que se relacionan en los artículos subsiguientes.

**Artículo 12**

Salario o sueldo base. Se percibirá por día o mes natural y en proporción a las horas de presencia en las cuantías que para cada categoría y nivel de retribución se establece, en cómputo anual, en los cuadros unidos como anexo I y II, en su columna primera.

**Artículo 13**

Antigüedad. En la medida que a partir del 1 de enero de 2010 se convino la supresión de la generación de antigüedad con arreglo al sistema previo de quinquenios, importes estos acumulados a la fecha, que todos los/las trabajadores/as en plantilla en aquel momento pasaron a percibir en el plus de vinculación personal, en la actualidad el nuevo concepto de antigüedad para todo el personal del centro de trabajo de Arangiz, resultará de la aplicación de la tabla de valores en cómputo anual que a continuación se recoge, y tendrá un importe idéntico para todos los/las trabajadores/as, que se percibirá de manera proporcional a su jornada laboral y con independencia de cual fuera su salario base o categoría profesional, resultando la determinación de su importe exclusivamente de los años de servicio en la compañía, contados con posterioridad al 1 de enero de 2.010:

ANTIGÜEDAD	IMPORTE TRIENIO
3 años – a partir del 01.01.10	335,50. euros.
6 años – a partir del 01.01.10	2 x 335,50. euros.
9 o más años – a partir del 01.01.10	3 x 335,50. euros.

A este concepto salarial le serán de aplicación los incrementos establecidos en el artículo 9, a partir del 1 de enero de 2019.

**Artículo 14**

Plus de vinculación personal. Importes individualmente reconocidos como plus de vinculación de carácter personal. Corresponden al reconocimiento del derecho adquirido hasta el 28 de febrero de 1995, así como generados hasta el 31 de diciembre de 2009, por los/las trabajadores/as contratados en aquella fecha, por el concepto de antigüedad en las empresas Herramientas Arregui, SA, Herramientas Acesa, SA, Herramientas Eurotools, SA y SNA Europe Industries Iberia, SA, hasta la fecha de establecimiento del actual sistema de generación de Antigüedad.

Dichos importes individuales reconocidos, representan un complemento retributivo “ad personam”, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de el/la trabajador/a afectado/a. Dicho complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de plus de vinculación personal, no siendo susceptible de absorción o compensación.

Dicho complemento se devengará mensualmente o por días naturales de acuerdo a las retribuciones salariales.

A este concepto le serán de aplicación los incrementos establecidos en el artículo 9 del presente convenio.

**Artículo 15**

Complemento de asistencia. Bajo este concepto figuran las cantidades que se satisfagan a los/las trabajadores/as y que para cada categoría y nivel figuran, en cómputo anual, en los anexos I y II, columna segunda.

Dicho complemento se devengará por días laborables de trabajo y en proporción a las horas de presencia, considerando como tal el sexto de la semana en los casos en que ésta quede reducida a cinco de labor.

#### **Artículo 16**

Prima de incentivo. La prima de incentivo se establece en la cuantía que figura, a horas y rendimiento óptimo, para cada nivel de retribución en la columna tercera del anexo I.

Se entiende por rendimiento óptimo una actividad 80 en el sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas.

El valor hora, a actividad 80, se obtendrá dividiendo la prima de incentivo anual por las horas anuales, más 155 horas de vacaciones. El valor punto dividiendo el valor hora entre 20 puntos.

#### **Artículo 17**

Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán, respectivamente, los días 16 de julio y 18 de diciembre, en la cuantía que para ambas figura en las tablas salariales anexas.

No se aplicará descuento en las mismas por las situaciones de Incapacidad Temporal.

#### **Artículo 18**

Plus de nocturnidad. Se percibirá a razón de 18,75. euros por noche de 22:00 a 6:00 horas y en proporción a las horas trabajadas. Se excluye el personal de vigilancia, cuya retribución está establecida en función de que, por su propia naturaleza, tienen que trabajar de noche.

A esta cantidad le serán de aplicación los incrementos establecidos en el artículo 9, si los hubiere, a partir del 1 de enero de 2019.

### Capítulo III: jornada y organización del trabajo

#### **Artículo 19**

Jornada de trabajo. Las retribuciones que se establecen en las tablas salariales anexas corresponden a una jornada de trabajo anual de 1.696 horas anuales.

La distribución de estas horas anuales se realizará de acuerdo con los distintos horarios y regímenes que se establezcan, sobre la base del respeto a la jornada anual establecida.

#### **Artículo 20**

Trabajo a turnos. Para el personal que trabaja en régimen de turnos rotativos de mañana-tarde o cuando fuera necesario, mañana-tarde-noche, la jornada establecida en el artículo precedente, se entenderá de presencia, comprendiendo dentro de la misma los descansos que legalmente procedan.

No obstante, si estas jornadas se vieran reducidas en el futuro por imperativo de alguna disposición legal o reglamentaria de general aplicación, los mencionados descansos se verían absorbidos por la disminución horaria que procediera.

#### **Artículo 21**

Flexibilidad horaria. Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, sólo cuando exista un número máximo de contratos temporales en el centro de trabajo de Arangiz, Antigua Carretera de Altube, Km. 5,5 igual o inferior al 15 por ciento de la plantilla, podrá la Dirección de SNA Europe Industries Iberia, SA, utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y exclusivamente no se considerarán, a estos efectos, como temporales, los

contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo. Se integrará en dicho cómputo a los/las trabajadores/as contratados a través de contratos de puesta a disposición (ETT), figura contractual cuya pacífica introducción en el centro, ambas partes convienen, al objeto de hacer factible la operatividad del IDC/Almacén Arangiz bajo las premisas de flexibilidad pactadas en este artículo y el artículo 25 de este convenio, inferiores a las que hubieran sido necesarias bajo los análisis efectuados por Dirección, de no convenir en la complementación de la flexibilidad aquí pactada para la plantilla propia, a través de la aportación adicional de capacidad, siempre que sea necesario, a través de contratos de puesta a disposición (ETT's).

Si la representación legal de los/las trabajadores/as discrepase sobre el cumplimiento del citado porcentaje, deberá iniciar el procedimiento señalado en el último párrafo de este artículo. En caso contrario, se entenderá que la empresa cumple con dicho porcentaje.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción/distribución, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedidos o de la clientela, etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido entre la Dirección de la empresa y la representación del personal, que se cumplan los siguientes requisitos:

1) Preaviso que con carácter general se realizará con 5 días naturales de antelación o al menos, un mínimo de 72 horas –cuando excepcionalmente, hubiera resultado imposible el preaviso con 5 días naturales de antelación- al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

2) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando las jornadas de los viernes, hasta 8 horas.

Excepcionalmente, podrá la Dirección de la empresa ordenar el trabajo en jornadas de sábado, turno de mañana, hasta un número de 4 al año. Si se hubiera establecido el trabajo en retenes para jornadas recuperables o festivas, con arreglo a lo previsto en el artículo 25, tales jornadas computarán, tanto para el máximo de hasta 4 jornadas flexibles/año aquí previstas, como para el cómputo total de 65 horas/año flexibles establecidas en virtud de este artículo.

En los casos previstos en el párrafo anterior, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas, ni superior a 8 horas. Para el personal de jornada partida, la utilización sólo podrá efectuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 16:00 horas. Para el personal de jornada continuada, la utilización podrá realizarse en los turnos de noche y mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 16:00 horas. Estas jornadas flexibles de trabajo en sábados tendrán una compensación de 40,00. euros/jornada completa (8 horas) o importe correspondiente, supuesto la jornada efectiva efectuada, fuera de duración inferior o superior, dentro del marco de extensión horaria señalado en este párrafo (entre 6:30 y 8:00 horas).

Si la empresa hubiese utilizado la excepcionalidad contenida en el párrafo anterior, la compensación de dichas horas deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a, no se vean incrementados.

3) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas de trabajo, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cuatro días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias), la jornada de los días que por calendario, corresponda trabajar.

Su compensación se efectuará, ampliando las jornadas de los viernes hasta 8 horas.

Excepcionalmente, podrá señalarse su trabajo en otros días distintos, en los mismos términos y limitaciones previstos en el ordinal segundo para el aumento de horas de trabajo.

Las horas de disponibilidad se compensarán en tiempo libre a disfrutar, dentro del ejercicio en curso o primer semestre del ejercicio subsiguiente.

Las horas de disfrute compensatorio se señalarán preferentemente de mutuo acuerdo con el/la trabajador/a, excluyendo las fechas que incidan en períodos estacionales de alta producción o períodos punta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados por la empresa. En el caso del disfrute del día festivo y del recuperable –señalados en el artículo 25-, será el/la trabajador/a el/la que elija los días de disfrute compensatorio, siempre que en los días elegidos se cumplan los mínimos de plantilla marcados por la empresa.

Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o realización sea colectivo, previa información y en la medida de lo posible, acuerdo con la representación de los/las trabajadores/as, cuando la utilización de las horas se realizó de dicha forma, no acumulando tal disfrute a las vacaciones colectivas. Entendiéndose que tal disfrute o realización fue colectivo cuando más del 25 por ciento de la plantilla del IDC/Almacén, así las disfrutó o realizó, y dejando fuera en todo caso los retenes de recuperable y festivos, en su caso establecidos por la empresa contra esta bolsa.

Si la representación legal de los/las trabajadores/as discrepase sobre el cumplimiento del porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo, deberá someter la misma al procedimiento para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 de abril), donde las discrepancias serán resueltas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el/la responsable del PRECO en Álava de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El laudo será ejecutivo, y dictado en el mínimo plazo posible.

## Artículo 22

Flexibilidad horaria para el personal de oficina. Durante la vigencia del presente convenio, el personal de oficinas dispondrá de un margen de flexibilidad máximo de 30 minutos para incorporarse a su puesto de trabajo con posterioridad a la hora oficial establecida en el calendario laboral como inicio de la jornada laboral de mañana. Este margen de flexibilidad a la incorporación, podrá ampliarse a 1 hora, previa solicitud y justificación de la necesidad por parte de el/la trabajador/a, y siempre que no cause un perjuicio importante a la organización del trabajo del departamento al que pertenece el/la trabajador/a. De esta manera, la incorporación al puesto de trabajo del personal de oficinas en régimen de jornada partida, se podrá realizar de 7:30 a 9:15 y por la tarde de 14:50 a 15:30. La finalización de la jornada estará comprendida entre las 16:00 y las 19:00.

Asimismo, se establece un tiempo obligatorio de descanso para comer de 30 minutos a realizar entre las 12:45 y las 13:45. El tiempo máximo de descanso para comer, se mantiene en 2 horas y 5 minutos, a disfrutar entre las 12:45 y las 14:50.

El personal a jornada partida con reducción de jornada por guarda legal, igual o superior al 33,33 por ciento de la jornada anual contratada, tendrá la posibilidad de solicitar la no realización del descanso para comer, La Dirección valorará la solicitud y podrá atenderla, siempre y cuando ello sea posible con arreglo a las necesidades organizativas del departamento y la empresa y medie el visto bueno expreso del superior jerárquico del trabajador/a solicitante.

La recuperación del tiempo de tolerancia, se realizará dentro de la misma jornada laboral, no pudiendo acumularse la recuperación a jornadas laborables posteriores.

Al mismo tiempo, se establece para el personal a jornada partida, una jornada intensiva desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, asegurando el necesario nivel de servicio. Si esta jornada afecta al quehacer diario de algún departamento, se habilitaría con el/la responsable del mismo, medidas alternativas para asegurar el necesario nivel de servicio.

#### **Artículo 23**

Iniciación y término del trabajo. Los horarios establecidos para las distintas jornadas de trabajo, se entenderán concertados en los propios puestos, debiendo encontrarse el/la trabajador/a, con su ropa habitual de trabajo, en su puesto al inicio de la jornada laboral, permaneciendo en el mismo hasta el final de la misma.

#### **Artículo 24**

Falta de puntualidad y asistencia al trabajo. Independientemente de las sanciones que correspondan por aplicación del ordenamiento laboral vigente, el tiempo perdido por faltas de puntualidad y asistencia al trabajo se descontará a coste. Se entenderá por coste/hora la retribución anual que para cada categoría o nivel figura en las tablas salariales anexas, a excepción del incentivo, dividido por el número de horas año.

#### **Artículo 25**

Organización del trabajo. Cuando se produzcan situaciones de acumulación de tareas, exceso de pedidos, períodos punta de trabajo, etc., los/las firmantes del presente convenio, son conscientes de que la empresa, al tener como objetivo fundamental el servicio al cliente, necesita efectuar durante determinados espacios de tiempo modificaciones de las condiciones de trabajo que afecten al sistema de jornada, mediante el establecimiento del tercer turno en determinadas secciones de la empresa.

Podrán establecerse durante la vigencia de este convenio, cuantos turnos de trabajo de mañana, tarde y noche se precisen, al objeto de atender las demandas del mercado y optimizar la capacidad de servicio actual o la que se pueda configurar en un futuro.

Las modificaciones del personal a turnos o la necesidad de trabajar un sábado se deberán de preavisar con 72 horas de antelación o durante el turno de mañana del tercer día laborable anterior al cambio.

Siempre que se modifique el régimen de prestación de turnos estableciendo un tercer turno, se informará al comité de empresa sobre las razones del mismo, con 7 días de antelación a su entrada en vigor.

Cuando la urgencia en su establecimiento impida el cumplimiento del preaviso de 7 días fijado en el párrafo anterior, será necesaria la aceptación previa por parte del comité de empresa.

Asimismo, conscientes, ambas partes, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, los/las firmantes de este convenio colaborarán en la aplicación de las medidas necesarias para la mejora de la organización del trabajo y de los rendimientos.

Por lo demás, tal y como viene siendo habitual los últimos ejercicios, en la elaboración de los calendarios laborales anuales, será potestad de la empresa el establecimiento de los retenes necesarios e imprescindibles para el correcto servicio al mercado, pudiendo incluir estos, tanto días laborables considerados como recuperables por encontrarse entre festivos y/o fin de semana, como los propios festivos. En estos casos, la empresa razonará el establecimiento de estos retenes, previo al establecimiento de los mismos.

En función del concreto calendario laboral anual resultante para el Almacén/IDC Arangiz en cada ejercicio y necesidades de servicio que resulten del mismo, podrán establecerse hasta 2 retenes por trabajador/a y año de estas características, siendo uno en recuperable y el otro en festivo.

No podrán establecerse retenes, salvo acuerdo expreso entre empresa y representación de los trabajadores, los días de Año Nuevo, Jueves Santo y Viernes Santo, así como días 1 de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre.

Como contraprestación a lo establecido en el párrafo anterior, se establece un plus retén Almacén/IDC Arangiz, considerando como retenes susceptibles de tal plus, exclusivamente los llevados a cabo y trabajados de forma efectiva, en días establecidos como Festivos y/o festivos recuperables por calendario laboral anual del Almacén/IDC Arangiz. El citado plus ascenderá a 5,40. euros/hora los recuperables (43,20. euros/jornada completa) y 9,65. euros/hora los Festivos (77,20. euros/jornada completa) calificados estos últimos como tal en los calendarios de las diferentes autoridades, estatal, CA Euskadi y Territorio Histórico de Álava, además de la compensación en tiempo equivalente de descanso al tiempo efectivamente trabajado en tal retén (computando a tal efecto como tiempo efectivamente trabajado, el tiempo de bocadillo).

A estos conceptos le serán de aplicación los incrementos establecidos en el artículo 9 del presente convenio, a partir del 1 de enero de 2019.

#### **Artículo 26**

Banco de tiempo. Cualquier trabajador/a del Almacén/IDC Arangiz, anualmente, podrá generar un tiempo de libre disposición a su favor, equivalente a 2 jornadas laborables ordinarias (16 horas).

Su generación tendrá lugar a través de prolongaciones de la jornada de los viernes en turno de mañana y hasta ocho horas y en el número de días que sea necesario para la generación de dicho saldo de 16 horas anuales. Los viernes en que se realizarán tales prolongaciones de jornada, deberán establecerse a través del calendario laboral anual del centro, que a tal efecto deberá ser fruto de acuerdo y firma entre representación de los trabajadores y empresa.

Del mismo modo, a través del calendario laboral de cada ejercicio, se podrá establecer el trabajo a turnos, sólo de mañana, o de mañana y tarde, para el retén de Semana Santa. Así mismo y para los retenes establecidos para el período de vacaciones del mes de agosto, la empresa en caso de que existan necesidades productivas, podrá establecer, notificándolo con una antelación mínima de 15 días al comienzo del mismo, un turno de trabajo atípico (de 9:00 a 17:00 horas, por ejemplo), tal y como se ha venido realizando en los últimos ejercicios en el Área de Foam. Dicho turno será a través de personal voluntario, arbitrándose, en el supuesto de que no resulte el número necesario, el mecanismo oportuno a través de reunión específica con el comité de empresa.

#### **Artículo 27**

Vacaciones. Para todo el personal afectado por este convenio, la vacación anual retribuida será de 30 días naturales. El período de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses, disfrutándose preferentemente en los meses de verano. No obstante lo indicado, las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis de mercado, reparaciones u otros análogos, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la empresa de acuerdo con el comité de representantes sociales.

La Dirección de la empresa designará al personal que durante el período de vacaciones haya de efectuar trabajos de expedición, producción, limpieza, entretenimiento, mantenimiento, así como los servicios administrativos necesarios.

Los días contabilizados como vacaciones serán el primero laborable y el último natural no trabajados, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

Los/las trabajadores/as que en la fecha de disfrute no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa por nuevo ingreso, excedencias o cualquier otra situación de baja en la que no devengue derecho a vacaciones, tendrá derecho a disfrutar en dicho año un número de días proporcional al tiempo que hasta la fecha del disfrute llevara de servicio, calculándose esta proporción por dozavas partes y computándose la fracción de mes como mes completo.

El período de generación de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, debiéndose disfrutar éstas, durante dicho año natural.

En entornos de oficinas, cuando por necesidades organizativas ello no hubiera resultado factible, se ampliará el plazo de disfrute hasta finales de enero del ejercicio siguiente, previo acuerdo con el/la trabajador/a, resultando canceladas en esa fecha, si las mismas no hubieran sido disfrutadas por voluntad de el/la trabajador/a.

Los días de incapacidad temporal, debidamente justificados, que coincidan con el período vacacional general o particular fruto de los diferentes grupos de trabajo establecidos por la empresa, darán derecho al disfrute posterior de dichos días, inmediatamente después de su alta, incluso agotado el año natural.

#### Capítulo IV: disposiciones orden laboral interno

##### **Artículo 28**

Clasificación profesional. El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

a) Personal de producción. Dentro de este grupo se incluyen las siguientes categorías profesionales: personal subalterno –ejem. guardas, limpieza-, especialista, oficiales y jefes/as de equipo y encargados/as.

b) Personal administrativo y técnico. Se incluyen dentro de este grupo todos los y las auxiliares oficiales administrativos y jefes/as administrativos, contra maestres, delineantes, jefes/as de sección y de taller, técnicos/as organizativos, ingenieros/as y licenciados/as.

c) Personal dirección.

Por otra parte, la empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distinto grupo profesional, se le asignará categoría correspondiente a dicho grupo, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

##### **Artículo 29**

Promoción del personal. Cuando concurra la creación de nuevos puestos de trabajo o se produzcan vacantes en el centro de trabajo de Arangiz, los/las trabajadores/as de SNA Europe tendrán la posibilidad de optar por los mismos.

La convocatoria para acceder al proceso de selección se realizará previa comunicación a la representación sindical y publicándose con suficiente antelación en el tablón de anuncios los requisitos exigidos para optar al proceso de selección y pruebas a realizar si fuese el caso.

El criterio para el acceso al proceso de selección, tanto como los resultados finales de tales procesos, corresponderá exclusivamente a la Dirección de la empresa, que en caso de idoneidad del candidato interno, tanto en lo referente a su capacitación formativa, como experiencia profesional y perfil de personalidad, optará por el/la trabajador/a de SNA Europe.

##### **Artículo 30**

Nuevas contrataciones y promoción nivel organización. Al personal que se incorpore a la empresa con categoría de especialista a desempeñar tareas propias de un puesto en el que no tenga experiencia previa, se le asignarán consecutivamente los niveles de valoración que se detallan a continuación:

Nivel "F": Integran este nivel de valoración todos los/las trabajadores/as de nueva incorporación a la empresa, cualquiera que fuera el puesto de trabajo que ocupen. Permanecerán en este nivel durante seis meses, tiempo éste que se estima suficiente para recibir adiestramiento, enseñanza y orientación por parte de los mandos de la empresa o de otros/as trabajadores/as con experiencia para llevar a cabo las tareas básicas del puesto de trabajo con la seguridad mínima exigible para su ejecución. Una vez transcurrido este plazo, estos/as trabajadores/as pasarán a integrarse en el nivel de valoración "E".

Nivel "E": Se integran en este nivel de valoración los/las trabajadores/as que superen el periodo de adiestramiento de seis meses, a que se refiere el párrafo anterior. Permanecerán en este nivel durante 6 meses. Una vez transcurrido este plazo, estos/as trabajadores/as pasarán a integrarse en el nivel de valoración "D".

Nivel "D": Se integran en este nivel de valoración los/las trabajadores/as que superen el periodo de adiestramiento de 6 meses en el nivel E a que se refiere el párrafo anterior. Permanecerán en este nivel durante 6 meses, plazo éste que se considera necesario para ejecutar las tareas propias de dicho puesto con la destreza, rendimiento y calidad exigida a los/las trabajadores/as que cuenten con experiencia en el mismo. Una vez transcurrido este plazo, estos/as trabajadores/as pasarán a integrarse en el nivel de valoración "C".

Nivel "C": Se integran en este nivel de valoración los/las trabajadores/as que superen el periodo de adiestramiento de 6 meses en el nivel D a que se refiere el párrafo anterior. Si el puesto al que están asignados de forma preferente está catalogado como de este nivel, permanecerán en el mismo de forma indefinida. Si el puesto en el que están asignados de forma preferente es de un nivel superior o se trata de trabajadores/as polivalentes, permanecerán en este nivel durante 6 meses, plazo éste que se considera necesario para ejecutar las tareas propias de dicho puesto con la destreza, rendimiento y calidad exigida a los/las trabajadores/as que cuenten con experiencia en el mismo. Una vez transcurrido este plazo, estos/as trabajadores/as pasarán a integrarse en el nivel de valoración "B".

Nivel "B": Se integran en este nivel de valoración los/las trabajadores/as que superen el periodo de adiestramiento de 6 meses en el nivel C a que se refiere el párrafo anterior. Si el puesto al que están asignados de forma preferente está catalogado como de este nivel, permanecerán en el mismo de forma indefinida. Si el puesto en el que están asignados de forma preferente es de un nivel superior o se trata de trabajadores/as polivalentes, permanecerán en este nivel durante 4 meses, plazo éste que se considera necesario para ejecutar las tareas propias de dicho puesto con la destreza, rendimiento y calidad exigida a los/las trabajadores/as que cuenten con experiencia en el mismo. Una vez transcurrido este plazo, estos/as trabajadores/as pasarán a integrarse en el nivel de valoración "A".

Nivel "A": Se integran en este nivel de valoración los/las trabajadores/as que superen el periodo de adiestramiento de 4 meses en el nivel B a que se refiere el párrafo anterior, siempre que el puesto de trabajo al que estén asignados está catalogado como de este nivel o sean polivalentes entre la generalidad de puestos existentes, aunque ninguno de ellos este catalogado como de nivel A.

### **Artículo 31**

Organización y rendimientos. Conscientes, ambas partes, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, los firmantes de este convenio colaborarán en la aplicación de las medidas necesarias para la mejora de la organización del trabajo y de los rendimientos.

### **Artículo 32**

Calidad. Se asume, igualmente, la necesaria toma de medidas en la consecución de una mejora progresiva de la calidad de nuestros productos, en todas y cada una de las fases del proceso productivo, colaborando en la consecución de la calidad exigida.

**Artículo 33**

Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad. Los/las firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse tal prohibición, el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

**Artículo 34**

Período de prueba. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los/las técnicos/as titulados/as, ni de dos meses para los/las demás trabajadores/as, excepto para peones y especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes, durante su transcurso.

**Artículo 35**

Ceses. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo profesional producción P. especialistas y oficiales: quince días.

Resto del grupo profesional producción: un mes.

Grupo profesional administrativo y técnico: un mes.

Grupo profesional Dirección: dos meses.

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

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

La empresa deberá comunicar la finalización de los contratos eventuales con un preaviso mínimo de quince días, caso contrario la empresa deberá indemnizar en la liquidación de el/la trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso. En el caso de los contratos eventuales por interinidad por situación de IT la empresa deberá realizar la comunicación de finalización como mínimo el día siguiente de recibir el alta de el/la trabajador/a sustituido/a.

El incumplimiento de este preaviso supondrá el mismo criterio indemnizatorio señalado para los otros contratos eventuales.

**Artículo 36**

Indemnización por baja voluntaria. Los/Las trabajadores/as, con una permanencia mínima de 15 años en la empresa, que opten por cesar voluntariamente en la empresa, percibirán en concepto de indemnización, según la edad a dicha fecha de cese y en una sola vez, las cantidades brutas que se establecen según la siguiente escala:

AÑOS EDAD A FECHA CESE	INDEMNIZACIÓN
61	28.000
62	23.000
63	16.000
64	8.000

Estas cantidades se incrementarán de acuerdo al artículo 9 de este convenio, si dicho artículo contemplase algún incremento para cada concreto ejercicio, a partir del 1 de enero de 2019.

**Artículo 37**

Incapacidad Permanente Total. A los/las trabajadores/as a jornada completa que les sea reconocida una Incapacidad Permanente Total y soliciten voluntariamente, en los 2 meses posteriores a la concesión de tal Incapacidad, la extinción a todos los efectos de su contrato de trabajo, percibirán de la empresa por tal causa, siempre que su antigüedad en la misma sea superior a 15 años, la indemnización bruta que se indica a continuación:

EDAD EN AÑOS	EUROS
> 55 y < 64	42.800
45-55	49.100
<45	57.400

Para los trabajadores/as a jornada parcial, la indemnización a percibir en esta situación, será la correspondiente a la parte proporcional de indemnizaciones contempladas en dicha tabla para cada franja de edad, en relación al porcentaje de jornada contratado, respecto a la jornada anual ordinaria contemplada en este convenio.

Estas cantidades se incrementarán de acuerdo al artículo 9 de este convenio, si dicho artículo contemplase algún incremento para cada concreto ejercicio, a partir del 1 de enero de 2019.

**Artículo 38**

Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente no laboral. En las situaciones de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará las actuales prestaciones de la Seguridad Social hasta los porcentajes que se citan, en cada una de las situaciones, con los siguientes criterios y requisitos:

37.1. Hospitalización: en los días de hospitalización, hasta el 100 por ciento de la retribución acreditada en jornada laboral ordinaria, del mes anterior a la baja. Será requisito indispensable para la percepción de este complemento la presentación del correspondiente justificante acreditativo de los días de hospitalización.

En situaciones de hospitalización como consecuencia de intervención quirúrgica que requiera convalecencia domiciliaria, debidamente acreditada, se complementará hasta el 100 por 100 de la retribución establecida en el párrafo anterior, por un período máximo conjunto (hospitalización y convalecencia) de 8 días.

37.2. Para el resto de situaciones de Incapacidad Temporal, la complementación de las prestaciones de la Seguridad Social estará en función del absentismo laboral por enfermedad y accidente no laboral, desde el primer día de la baja y hasta los porcentajes que se citan, de la retribución acreditada, en jornada laboral ordinaria, del mes anterior a la baja y siempre que la media de los doce últimos meses de absentismo, por estas causas, esté comprendido entre los índices señalados a continuación:

ÍNDICE ABSENTISMO	COMPLEMENTO HASTA
De 4,00 por ciento a 3,51 por ciento	74 por ciento
De 3,50 por ciento a 3,01 por ciento	82 por ciento
De 3,00 por ciento a 2,51 por ciento	89 por ciento
De 2,50 por ciento a 2,01 por ciento	95 por ciento
Igual o menor a 2,00 por ciento	100 por ciento

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior se garantiza, en los tres primeros días, la complementación hasta el 60 por 100 de dicha retribución acreditada.

La primera baja de cada trabajador/a dentro de cada año, siempre que la media de absentismo en los doce últimos meses no sea superior al 4 por ciento, será complementada al 100 por ciento de dicha retribución acreditada.

Será requisito indispensable para percibir la complementación establecida por este convenio, el someterse semanalmente al control y seguimiento del proceso, por parte del servicio propio o ajeno establecido en cada momento por la empresa para dicha finalidad.

#### Artículo 39

Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo. En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo con diagnóstico "leve", la empresa complementará las prestaciones reglamentarias hasta el 100 por ciento de las retribuciones acreditadas, durante la jornada laboral ordinaria, del mes anterior a la baja, a partir del día siguiente a la causación de la baja y hasta el límite máximo de 100 días. Excedido dicho límite, la Dirección, el servicio médico y el comité de empresa analizarán la procedencia de ampliar esta prestación, hasta el nuevo límite que se establezca, en función de las circunstancias que concurran en cada caso.

Caso de que el diagnóstico médico emitido como consecuencia del accidente de trabajo ocurrido fuera "grave" o "muy grave", la prestación complementaria será hasta el 100 por ciento de dichas retribuciones a partir del día siguiente a la causación de la baja, hasta el límite legal de dicha situación.

Serán requisitos indispensables para poder optar al complemento el someterse, semanalmente, al control de seguimiento del proceso de la baja establecido por el servicio médico de empresa, así como el haber utilizado en el momento en el que sobrevino el accidente, los medios y elementos de seguridad que hayan sido puestos a su disposición como medidas de prevención y protección de accidentes.

#### Artículo 40

Ayuda de estudios. El fondo de ayudas de estudios, de los trabajadores que cursen estudios considerados susceptibles de interés o aplicación para la empresa, se fija en 1.850. euros anuales. En este sentido y sin ser enunciación de carácter limitativo, dado que podrá extenderse a otros estudios de conformidad a lo previsto en el párrafo siguiente, se entienden como estudios de interés para la empresa, la formación en idiomas tales como euskera e inglés, así como otras formaciones técnicas específicas del puesto de trabajo.

No se concederá ninguna ayuda que no haya sido aprobada, previamente, por escrito. El dictamen se realizará conjuntamente, por un miembro del comité, designado al efecto y un representante de la empresa.

Previa justificación de una asistencia y aprovechamiento correcto se podrá conceder una ayuda por los gastos de matriculación y asistencia a los estudios que se realicen en centros legalmente reconocidos y siempre fuera de las horas de trabajo.

De superar las ayudas solicitadas el fondo anual existente, se repartirá con la proporcionalidad y ayuda máxima que, de manera consensuada, establezcan las dos personas citadas en el párrafo segundo de este artículo.

Si se produjera un sobrante de la cantidad que se establece, se destinará a otras ayudas sociales, en diálogo conjunto entre el comité y la Dirección de la empresa.

#### **Artículo 41**

Economato. Los/Las trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa seguirán disfrutando de los beneficios de la Fundación Laboral "San Prudencio". La cuota correspondiente correrá a cargo de la empresa.

Si por conveniencia de las partes o circunstancias ajenas a ellas, se modificaran los actuales servicios, la empresa mantendrá el coste que en la actualidad le representa las aportaciones, elevadas con los incrementos que se han venido produciendo en los actuales servicios.

### Capítulo V: licencias y excedencias

#### **Artículo 42**

Licencias. Los/las trabajadores/as, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, en cuyo caso se preavisará con la antelación que sea posible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o carencia incentivo en mensuales.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, los/las trabajadores/as podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Se concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

##### a) Por matrimonio:

18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

##### b) Por nacimiento de hijo/a:

3 días naturales de licencia de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

Por nacimiento de hijos/as prematuros u hospitalizados después del parto:

La madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

## c) Por enfermedad grave u hospitalización:

Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre que convivan con el/la trabajador/a: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

De padre/madre que no convivan con el/la trabajador/a, así como de hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables hasta dos días en caso de desplazamiento.

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave, el/la trabajador/a tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos al hecho causante, entendiéndose como tal hecho causante el del día de comienzo de la hospitalización.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos/as, y de dos días naturales si se refiere a padres-madres o hermanos/as que convivan con el/la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

Del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

## d) Por muerte:

Del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

De un tío/a del /la trabajador/a: 1 día de permiso, cuando habite en la provincia de residencia del trabajador.

En todos los casos de fallecimiento, uno de los días podrá coincidir con la fecha del funeral, entierro o cremación, aunque ello conlleve el disfrute discontinuo del permiso.

La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

## e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as:

1 día natural.

## f) Por traslado del domicilio habitual:

1 día natural.

## g) Para consultas médicas:

El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el/la trabajador/a, a la empresa, el volante justificativo de la referida prescripción médica. Las horas consumidas por este motivo computarán dentro del límite conjunto de 16 horas establecido para el conjunto de consultas médicas contemplado en este ordinal.

Así mismo y con los mismos requisitos, en las consultas a especialista de medicina privada, previo visto bueno del servicio médico y/o representación de la empresa y con un máximo de ocho horas anuales.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud (facultativo/a de Medicina General), hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán así mismo ser justificadas.

Así mismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge y padres, así como de hijos/as que convivan con el/la trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la comisión mixta interpretativa.

h) Para exámenes prenatales:

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por lactancia:

Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

j) Parejas de Hecho:

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, inscritos como Pareja de Hecho en el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

k) Por cumplimiento de deber inexcusable:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste, efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 220 kms.

Ambas partes reconocen que en aras a mejorar la eficiencia y productividad de la empresa es necesaria la reducción de los índices de absentismo actuales a su mínima expresión.

Por ello, por un lado, los/las trabajadores/as se comprometen a realizar un uso razonable y justificado de estas licencias y permisos, ateniéndose al espíritu para el que fueron acordadas, solicitando su disfrute cuando sea estrictamente necesario y por el tiempo realmente necesario.

Por otro lado, la empresa, tal como viene haciendo, mostrará su mejor disposición en aquellos casos extraordinarios que requieran de una interpretación más flexible de la normativa o sea necesaria la ampliación de periodos de disfrute mediante la concesión de permisos no retribuidos adicionales

#### **Artículo 43**

Licencia sin sueldo. Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración de hasta quince días, los/las trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa, cuando por enfermedad justificada de un miembro de la unidad familiar se vea afectado el buen funcionamiento de ésta. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se la formulen, salvo que la concesión de esta licencia afectara gravemente al proceso productivo.

Así mismo, cualquier permiso de los recogidos en el artículo 41, podrá ser ampliado en un día adicional de disfrute consecutivo al del permiso, en este caso, bajo la consideración de licencia sin sueldo.

La empresa procurará atender favorablemente licencias por cualquier otro motivo relevante, que el trabajador/a refleje en el escrito de solicitud, con la duración y requisitos del primer párrafo.

#### **Artículo 44**

Excedencias. En los términos previstos en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 24 de octubre de 2015, además de las excedencias forzosas contempladas que dan derecho a reserva del puesto de trabajo y reincorporación inmediata, procederá la concesión de excedencias voluntarias por parte de la empresa, en este caso, con derecho preferente al reingreso en puesto vacante existente o que se produzca de igual o similar categoría.

Específicamente, podrán solicitar excedencia voluntaria los/las trabajadores/as con al menos una antigüedad de un año, por un plazo de excedencia no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Tales peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

La solicitud de reingreso deberá presentarse por escrito un mes antes de la terminación de la excedencia. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el/la trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Excedencias para el grupo profesional de producción. La empresa concederá excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 por ciento de la plantilla.

#### **Artículo 45**

Otras excedencias. La empresa concederá excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa siempre que sea impartido por un centro formativo reglado y homologado por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco.

- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de un 2 por ciento de su plantilla
- d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, para los directivos, mandos y cuadros técnicos de la empresa.

#### **Artículo 46**

Excedencias sindicales. Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical a nivel Territorio Histórico de Álava, Comunidad Autónoma de Euskadi o ámbito estatal. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

### Capítulo VI: seguridad y salud laboral

#### **Artículo 47**

Seguridad y salud laboral.

I. En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, la empresa adoptará cuantas medidas sean necesarias: evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

La empresa desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a lo que establezca la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y siguiendo los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.
10. La empresa tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. La empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

II. Corresponde a cada trabajador/a velar, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica a la que se hace referencia al artículo V de este artículo, según sus responsabilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras

personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

Los/las trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera de otros medios con los que desarrollan su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y/o al Departamento de Prevención, a cerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as.

5. Cooperar con la empresa en la implantación de aquellas medidas destinadas a garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

#### **Artículo 48**

Vigilancia de la salud. La empresa garantizará a los/las trabajadores/as, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza, incorporando las informaciones de salud a las evaluaciones de riesgo y planes de prevención.

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/las especialistas sanitarios de los servicios de prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los/las delegados/as de prevención y al comité de seguridad y salud, el servicio de prevención propio o ajeno, a través del cual se realizará la vigilancia de la salud. En el caso de que se opte por un servicio de prevención ajeno, entregará tanto a los/las delegados/as de prevención como al comité de seguridad y salud laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo...) teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

La empresa garantizará a los/las trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/las trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/las trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de el/la trabajador/a puede constituir un peligro para el/ella mismo/a, para los/las demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a el/la trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/las trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de el/la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de el/la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los reconocimientos médicos se realizarán en horas de trabajo. Cuando esto último no sea posible y se tengan que efectuar fuera de las horas de trabajo, el/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute del tiempo efectivamente incurrido en el citado reconocimiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

#### **Artículo 49**

Protección a la maternidad. Toda mujer embarazada, previo informe del personal médico de empresa y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, si desarrollase un trabajo penoso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categoría originales.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo de origen.

Las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo/a cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen en la empresa y de acuerdo a lo que establezca la legislación vigente.

#### **Artículo 50**

Higiene, conservación y reposición de la ropa de trabajo. La empresa dotará, anualmente, al personal de su plantilla, perteneciente al grupo de mano de obra cualificada y no cualificada, de dos buzos, batas, o ropa adecuada al puesto desempeñado y de probada calidad, tanto en su vertiente de seguridad, como de comodidad.

El uso de esta ropa proporcionada por la empresa en cada momento, será obligatorio, resultando exclusivamente su uso para las actividades laborales de la misma, dentro de la jornada de trabajo.

### Capítulo VII: código de conducta laboral

#### **Artículo 51**

Código de Conducta Laboral y Medidas Disciplinarias

##### 51. A) Principios ordenadores

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/las 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 a el/la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación legal del personal 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.

#### 51. B) Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los/las 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 y las 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/as o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de el/la 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/una superior/a 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/las compañeros/as, con los/las clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) El incumplimiento reiterado de las obligaciones en materia de prevención de riesgos labores establecidas y comunicadas por la empresa, siempre que no haya provocado un riesgo elevado de perjuicio para las personas o las cosas.

##### Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/las compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro/a 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/las 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/las trabajadores/as en el trabajo.

m) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales establecido establecidas y comunicadas por la empresa, cuando haya provocado un perjuicio o un riesgo elevado de perjuicio para las personas o las cosas.

n) La grabación de imagen o sonido, tanto a compañeros/as de trabajo como a visitas de cualquier tipo que se produzcan en el centro de Trabajo, sin su consentimiento previo y su divulgación a través de redes sociales o cualesquiera otros medios.

o) La realización, de forma reiterada, 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.

#### 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 seis meses, 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/la 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/las compañeros/as 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/as o a los familiares de éstos/as, 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/as en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su 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/as, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la 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.

m) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales establecido establecidas y comunicadas por la empresa, cuando haya provocado un perjuicio de gravedad a las personas o las cosas.

n) La grabación de imagen o sonido, tanto a los/las compañeros/as de trabajo, como a visitas en el centro de trabajo, sin su consentimiento previo y su divulgación mediante redes sociales o cualesquiera otros medios, cuando la finalidad o resultado fuera el menoscabo o burla de los mismos.

#### 51. C) 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 cuatro a sesenta días.
- Despido.

#### 51. D) Prescripción

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.

### Capítulo VII: formación e información

#### Artículo 52

Formación. Las partes firmantes de este convenio reconocen la necesidad de la formación permanente del personal. La actuación de la empresa en este campo estará orientada por los siguientes criterios:

- Adecuar la capacitación y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar, con especial atención a los cambios motivados, tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.
- Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades promocionales.

Cuando la Dirección de la empresa pretenda realizar las acciones formativas para el grupo profesional de producción fuera de la jornada de trabajo, las fechas y horario de la acción formativa se establecerán en diálogo conjunto entre la empresa y representación de los/las trabajadores/as.

El Departamento de Recursos Humanos facilitará con carácter cuatrimestral un listado de las acciones formativas desarrolladas en el centro de trabajo de Arangiz, así como una previsión de las acciones formativas planificadas para el siguiente cuatrimestre. La representación de los/las trabajadores/as podrá presentar, en el plazo de quince días, un informe con sus apreciaciones y sugerencias. El Departamento de Recursos Humanos actualizará el plan de formación integrando aquellas sugerencias del comité de empresa que estime adecuadas.

#### Artículo 53

Información sobre situación IDC/almacén y empresa. Con periodicidad trimestral, así como a requerimiento de la representación de los/las trabajadores/as, las direcciones de Supply Chain y RRHH, llevarán a cabo reuniones informativa en las cuales se analice la situación en materia de Seguridad en el trabajo, evolución de la carga de trabajo, eficiencia productiva, evolución económica, así como inversiones y planes de acción y mejora continua a desplegar, junto a cualquier otra materia reseñable en relación al centro.

Así mismo, con periodicidad quincenal, se realizarán reuniones de seguimiento entre la Dirección del almacén y jefatura RRHH del centro, con una representación de cada sección sindical, para mostrar la evolución de indicadores del IDC/Almacén, así como cualquier novedad que pudiera ser de interés para el IDC/Almacén. Será foco principal de estas reuniones el seguimiento de las medidas de flexibilidad establecidas en virtud de este convenio y su aplicación conforme a las necesidades cambiantes de nuestro mercado y clientes.

### Capítulo VIII: derechos y obligaciones sindicales

#### Artículo 54

Funciones y garantías del comité de empresa. Se estará a lo dispuesto en los artículos 64, 65 y 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se amplía el derecho de información recogido en el artículo 64.1.7º, a las faltas graves.

Se amplía, igualmente, el crédito de horas mensuales establecido en el artículo 68 e) a veintidós.

Se faculta a los/las miembros del comité a que, cuando por razones justificadas del ejercicio de sus funciones de representación, puedan utilizar en un mes un máximo de treinta horas, siempre que con esta utilización no sobrepasen el crédito de horas reconocido en cómputo anual.

#### **Artículo 55**

Sistema de acumulación de horas. Los/Las miembros del comité de empresa podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro/a u otros/as miembros del comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en el que figurarán los siguientes extremos: nombre de el/la cedente y de el/la cesionario/a, número de las horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el/la cesionario/a o cesionarios/as.

#### **Artículo 56**

Asambleas. Los/Las trabajadores/as afectados por el presente convenio dispondrán de tres horas anuales retribuidas como tiempo de trabajo para celebrar asambleas o reuniones en el centro de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

– Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de representantes de los/las trabajadores/as o por un número no inferior al 30 por ciento de la plantilla de la empresa.

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

– En la elección de la hora de celebración de las citadas asambleas se seguirá el criterio de alterar al mínimo el proceso productivo, evitándose, en lo posible, cortes de jornada.

– Para la validez de los acuerdos que afecten al conjunto de los/las trabajadores, se requerirá el voto favorable, libre y secreto de la mitad más uno/a de los asistentes.

– La asamblea será presidida por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

#### **Artículo 57**

Secciones sindicales. Las secciones sindicales pertenecientes a las centrales sindicales más representativas conforme a la definición establecida en la LOLS, que cuenten con un 10 por ciento de afiliación, dispondrán de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales, fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as.

Las citadas reuniones deberán ser comunicadas, con una antelación mínima de 48 horas, a la Dirección de la empresa por escrito, con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados/as asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución de estas horas se efectuará a razón de 8,281. euros/hora. Si el artículo 9 de este convenio contemplara algún incremento para los ejercicios de su vigencia, se incrementará su valor de acuerdo a lo previsto en el mismo, para cada ejercicio.

## Capítulo IX: disposiciones varias

**Artículo 58**

Jubilación parcial. Con carácter plenamente voluntario y potestativo por parte de la empresa a partir del 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, la Dirección podrá determinar la formalización de esta modalidad contractual, excepcionalmente, y en los términos estrictos previstos por la legislación que regule esta figura en cada momento, a cuyo objeto tendrá en consideración las especiales circunstancias personales concurrentes en el/la trabajador/a solicitante y todo caso según los términos establecidos en el acuerdo colectivo de la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA, para el establecimiento de un Plan de saneamiento, viabilidad y rejuvenecimiento de plantilla a través de la jubilación parcial y anticipada que ambas partes suscribieron para el centro de trabajo de Arangiz con fecha 25 de marzo de 2013.

**Artículo 59**

Comisión mixta interpretativa del convenio. Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio que estará integrada por el comité de empresa y la Dirección de la misma.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha comisión, antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

**Artículo 60**

PRECO. Ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO), publicado en el BOPV 66, de 4 de abril de 2000.

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar entre los/las trabajadores/as y la Dirección cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente convenio, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o judicial de que pudieran valerse.

Así mismo con respecto a las discrepancias no resueltas, las partes podrán acudir a los mecanismos previstos en el PRECO en sus tres modalidades para la solución de conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca: conciliación, mediación y arbitraje. En caso de no alcanzarse acuerdo en ninguna de las dos anteriores modalidades al arbitraje, éste será de carácter voluntario no pudiéndose obligar a una de las partes a su sometimiento.

## Capítulo X: normas supletorias

**Artículo 61**

Normas supletorias. Este convenio colectivo forma un todo indivisible que regula íntegramente las relaciones laborales de la empresa y por tanto, será de aplicación prevalente frente a lo establecido por el Convenio del Metal Provincial, Nacional o de cualquier otro ámbito, en las materias reguladas por el mismo. Sin embargo, será de aplicación lo que establezca o pudiera establecer en cada momento el Convenio Provincial de Metal (o Nacional) en materia de duración máxima de contratos de carácter temporal.

## Capítulo XI: disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera. Fomento de igualdad de oportunidades: la representación legal de los/las trabajadores/as y la Dirección de la empresa manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y establecimiento de las acciones necesarias tendentes a la sensibilización interna respecto a la igualdad de oportunidades y

respeto a todas las personas sin distinción de su sexo, propiciando el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

La Dirección de empresa en colaboración con la representación de los/las trabajadores/as formalizará un Plan de Igualdad y constituirá una Comisión de Igualdad.

Disposición Adicional Segunda. Inaplicación salarial: durante la vigencia de este convenio, la empresa en ningún caso podrá acogerse a lo previsto en artículo 86.1, vinculado al artículo 82.3., apartado d) y g) del ET, es decir, no podrá acogerse a la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial acordado en el presente texto, extendiéndose lo anterior a lo pactado en materia de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, salvo acuerdo expreso con la representación de los/las trabajadores/as.

Lo que en prueba de conformidad con todo su contenido, firman ambas representaciones en Arangiz –Vitoria-Gasteiz- (Álava), a 19 de septiembre de 2018.