

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Fundición de Aluminio por Gravedad, SL (FAG)**

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 2019-2020-2021-2022 para la empresa Fundición de Aluminio por Gravedad, SL (FAG). Código convenio número 01100012012013.

**ANTECEDENTES**

El día 19 de mayo de 2020 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 8 de mayo de 2020.

**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, 26 de mayo de 2020

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

**Convenio colectivo de empresa para  
Fundición de Aluminio por Gravedad, SL (FAG)**

Capítulo 1º.- Condiciones generales

**Artículo 1.- Determinación de las partes que lo conciertan**

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección de la misma.

**Artículo 2.- Ámbito personal, funcional y territorial**

El presente convenio colectivo se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, que presten sus servicios en las instalaciones de la mercantil Fundición de Aluminio por Gravedad, SL, en lo sucesivo (FAG) y en el centro de trabajo de Legutio-Álava. A excepción del personal de Dirección, adjuntos a dirección de departamento, técnicos/as titulados y licenciados/as en cuanto se refiere a las tablas salariales pactadas, siendo de aplicación a los mismos el resto del convenio.

**Artículo 3.- Ámbito temporal**

El presente convenio entrará en vigor con carácter retroactivo a partir del día 1 de enero de 2019, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral competente, y sus efectos económicos se retrotraerán a dicha fecha de entrada en vigor, siendo su duración de 4 años por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2022.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado en la citada fecha de su vencimiento, se halla realizado o no el acto formal de denuncia escrita del mismo por cualquiera de las partes, y que en caso de realizarse se comunicará por la parte que lo denuncie con una antelación de 30 días naturales, continuando su articulado vigente durante la negociación de un nuevo convenio que lo sustituya.

**Artículo 4.- Garantía personal**

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que, en su conjunto y en cómputo anual, que tuvieran reconocidas todos los trabajadores y trabajadoras en plantilla a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, salvo pacto en contrario que se acuerde por las partes durante la negociación colectiva, en aras a una mejor adecuación de los recursos en relación con la situación económica y productiva de la empresa.

**Artículo 5.- Absorción y compensación**

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo formarán un todo o unidad indivisible y, a efecto de su aplicación, práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio colectivo absorberán y compensarán todos los existentes en la empresa, desde el momento de su entrada en vigor y cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o en aquellos otros de cualquier naturaleza que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y computo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio colectivo en sus propios términos sin modificación alguna y con carácter prioritario.

**Artículo 6.- Garantía general**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en la empresa, por lo que se aplicará con preferencia a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

**Artículo 7.- Acuerdos complementarios**

Si durante la vigencia de este convenio colectivo ambas partes llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, o bien sobre materias ya pactadas pendientes de desarrollo, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al presente convenio colectivo, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

**Artículo 8.- Procedimiento para la resolución de conflictos**

Las partes firmantes convienen que el dialogo será la vía natural de resolución de conflictos. Así mismo con respecto a las discrepancias no resueltas en el seno de la empresa, las partes se comprometen a acudir a instancias conciliadoras de carácter oficial de ámbito autonómico.

**Artículo 9.- Normas supletorias**

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, como norma general se respetará la jornada laboral semanal máxima prevista actualmente en el artículo 34.1 de dicho Estatuto, salvo que por razones de interés general de las partes se acuerde otra jornada superior, previo pacto de empresa y siempre que se den causas objetivas que lo justifiquen.

**Capítulo 2º.- Empleo y contratación****Artículo 10.- Contratación**

La incorporación de trabajadores y trabajadoras se llevará a cabo en la empresa, en todo momento, conforme a las modalidades de contratación laboral vigentes, siendo la contratación indefinida y estable el referente de la política de contratación de la empresa.

En cuanto a los plazos máximos de contratación se tendrá en cuenta que en los contratos eventuales por circunstancias de la producción su duración no podrá exceder de seis meses dentro de un período de doce meses, debiendo respetar siempre la normativa legal general aplicable en cada momento.

**Artículo 11.- Periodos de prueba**

Se establece el siguiente período de prueba al personal que ingrese en plantilla con contrato temporal o indefinido:

- Técnicos/as: máximo 6 meses.
- Resto de trabajadores/as: máximo 3 meses.

**Artículo 12.- Empresas de trabajo temporal**

En cuanto a la prestación de servicios de trabajadores y trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal se establecen las condiciones siguientes:

- Se realizarán siempre para los casos de obra o servicio determinado, exigencias circunstanciales del mercado, sustituir a trabajadores y trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, cobertura de un puesto mientras dure un proceso de selección.

**Artículo 13.- Preaviso de finalización de contrato**

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

Técnicos/as: 30 días naturales.

Resto: 15 días naturales.

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

Asimismo, la empresa, salvo en los casos de despido disciplinario, notificará al trabajador/a la terminación de su contrato con 15 días naturales de antelación cuando su duración haya sido superior a seis meses. El incumplimiento de preavisar con la referida antelación obligará a la empresa a abonar en la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 14.- Expediente de regulación de empleo**

La empresa notificara, y, en su caso, negociara con los delegados/as de personal la formulación unilateral de expediente de regulación de empleo, en los plazos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa laboral vigente en dicha materia.

Con carácter excepcional, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la tramitación del expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer, con derecho a retribución, del tiempo adicional necesario al que mensualmente tuvieran reconocido, siempre que acrediten ante la empresa que dichas horas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

### Capítulo 3º.- Tiempo de trabajo

#### **Artículo 15.- Jornada laboral**

En aras a una mejor adecuación de los recursos económicos y productivos de la empresa y de acuerdo con las condiciones salariales previstas en el presente convenio, se pacta una jornada laboral anual de 1.800 horas para el año 2019. El año 2020 se reducirá en 24 horas quedándose la jornada laboral anual en 1.776 horas de trabajo efectivo. En el año 2021 se reducirá 8 horas, quedándose la jornada laboral anual en 1.768. Por último, el año 2022 se reducirá 8 horas quedando la jornada laboral anual en 1.760 horas.

La determinación y aplicación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben siguiendo el sistema definido en el artículo 17 de este convenio.

#### **Artículo 16.- Nuevos regímenes horarios**

La instauración en la empresa de cualquier nuevo modelo de turnos o régimen horario diferente a los que actualmente tiene establecidos deberá realizarse conforme al procedimiento que viene estipulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo acordado en el artículo 15 del presente convenio.

#### **Artículo 17.- Calendario**

Previamente a su publicación oficial, la Dirección de la empresa presentará a los delegados/as de personal representantes de los trabajadores/as, durante el mes de diciembre y con la suficiente antelación, el calendario laboral para el año siguiente, de forma que los citados delegados/as de personal dispongan de tiempo suficiente para emitir informe consultivo al respecto.

#### **Artículo 18.- Vacaciones**

El período de disfrute del descanso anual de vacaciones será preferiblemente durante el mes de agosto, salvo en los casos que expresamente se pacte su disfrute en otro período diferente, pudiendo estar sujeto el mismo a cambios en función de las necesidades del personal y de la empresa por alteraciones imprevistas de la producción.

**Artículo 19.- Horas extras**

Las partes del presente convenio colectivo reconocen el problema que para nuestra sociedad suponen los niveles de empleo existentes, por lo que coinciden en la necesidad de suprimir todas las horas extraordinarias en la empresa. Por ello, solo se podrá ampliar la jornada laboral ordinaria pactada en el presente convenio en los siguientes casos:

- En situación de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, si bien en este caso no se tendrán en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias máximas anuales.
- Cuando, por razones que la empresa no haya podido prever la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa, en estos casos, la realización de horas extraordinarias será voluntaria para el empleado/da.
- Como máximo se podrán realizar 80 horas extras al año por persona, con las limitaciones expresadas por el artículo 35 del ET.

En todo caso las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por hora trabajada y el día de su disfrute se establecerá por escrito de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a con al menos 15 días de antelación.

**Capítulo 4º.- Modificación de las condiciones de trabajo****Artículo 20.- Movilidad funcional**

Se permite la movilidad funcional dentro de (FAG) siempre dentro de los límites y condiciones recogidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y la legislación general sobre la materia.

**Artículo 21.- Incapacidad permanente total**

Una vez declarada administrativamente la situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador/a afectado/da tendrá la opción preferente de colocación en otro puesto que se adapte mejor a su nueva situación medico-laboral, siempre que existiera vacante y la incapacidad laboral permita al trabajador/a compatibilizar las tareas del puesto en cuestión.

**Capítulo 5º.- Conceptos retributivos e indemnizatorios****Artículo 22.- Plus nocturnidad y toxicidad**

Se aplicará durante los próximos cuatro años de duración del presente convenio colectivo un plus de nocturnidad de 8 euros/día.

Este plus se devengará por la jornada realizada entre las 22:00 horas y 6:00 horas de la mañana.

Igualmente, por el mismo período, se abonarán en concepto de plus de toxicidad las cantidades pactadas en las tablas salariales anexas para cada una de las categorías que se citan en las mismas.

**Artículo 23.- Plus transporte urbano y uso de vehículo particular**

Se abonará en concepto de plus transporte urbano la cantidad reflejada en las tablas salariales adjuntas al presente convenio colectivo y para cada una de las categorías señaladas, quedando las mismas exentas de cotización a la Seguridad Social, conforme con las normas establecidas respecto a su aplicación práctica.

En los casos que el empleado o empleada, a requerimiento de la empresa tuviera utilizar al servicio de la misma su vehículo particular, aceptado voluntariamente por estos, se abonará, además del plus transporte urbano y en concepto de gastos de locomoción, la cantidad de 0,24 euros por kilómetro.

**Artículo 24.- Conceptos salariales**

Tendrán la consideración de salario ordinario todos los conceptos retributivos que se reflejan para cada una de las categorías en las tablas salariales adjuntas para el año 2019, a excepción del plus transporte urbano que tendrá carácter extrasalarial.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad tendrán carácter semestral y sus importes son los que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, del presente convenio, incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente a 1 mes. Dichas pagas se podrán cobrar a su vencimiento o prorrateadas mensualmente.

El concepto de antigüedad que se esté percibiendo en el momento de la firma de este convenio se considerará consolidado. Desde la entrada en vigor de este convenio se generará nuevas antigüedades por quinquenio a razón de las tablas salariales desde el inicio de contratación en la empresa.

**Artículo 25.- Tablas salariales e incrementos pactados**

Las tablas salariales ordinarias adjuntas serán de aplicación para cada una de las categorías profesionales reflejadas en las mismas para toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Para el año 2019 se aplicará un incremento del 0 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes, excluido el plus de antigüedad. Por otro lado, el personal que el salario bruto anual incluyendo todos los conceptos retribuidos sea superior a 28.000 euros se le aplicará un incremento del 0 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes.

Para el año 2020 se aplicará un incremento del 0 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes, excluido el plus de antigüedad. Por otro lado, el personal que el salario bruto anual incluyendo todos los conceptos retribuidos sea superior a 28.000 euros se le aplicará un incremento del 0 por ciento sobre los conceptos retributivos de las Tablas Salariales vigentes.

Para el año 2021 se aplicará un incremento del 1 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes, excluido el plus de antigüedad. Por otro lado, el personal que el salario bruto anual incluyendo todos los conceptos retribuidos sea superior a 28.000 euros se le aplicará un incremento del 0 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes.

Para el año 2022 se aplicará un incremento del 1 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes, excluido el plus de antigüedad. Por otro lado, el personal que el salario bruto anual incluyendo todos los conceptos retribuidos sea superior a 28.000 euros se le aplicará un incremento del 0 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes.

**Artículo 26.- Convocatoria de vacantes y puestos de nueva creación**

La empresa publicará internamente la convocatoria de vacantes y puestos de nueva creación en relación a puestos no excluidos del ámbito personal de aplicación del presente convenio colectivo.

## Capítulo 6º.- Área social

**Artículo 27.- Licencias y permisos retribuidos**

El trabajador/a, avisando con la suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

Caso de fallecimiento:

- Del cónyuge: 5 días naturales.
- De padres-madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos: 3 días naturales.

- De padres-madres, hijos/as y hermanos/as políticos: 2 días naturales.
- De nietos/as, abuelos/as, y colaterales hasta 2º grado (tíos/as y primos/as): 1 día natural.

Si el empleado/da necesitará hacer un desplazamiento al efecto en el que tenga que salir de la provincia de Álava dicho plazo podrá ampliarse hasta un máximo de 2 días naturales más.

Caso de enfermedad o accidente grave, según informe facultativo, intervención quirúrgica con anestesia total o epidural, u hospitalización superior a un día:

- Del cónyuge: 3 días naturales.
- De padres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos: 2 días naturales.
- De padres-madres, hijos/as y hermanas/os políticos: 2 días naturales.

En este caso, previa solicitud razonada del empleado o empleada, se podrá autorizar el disfrute discontinuo del permiso.

Caso de matrimonio:

- Del empleado o empleada: 17 días naturales, debiendo avisar el empleado o empleada a la empresa con una antelación de un mes. El periodo de disfrute será indivisible y el matrimonio deberá contraerse dentro de dicho plazo.

- De padres-madres, hijos/as y hermanas/os consanguíneos o políticos: 1 día natural (solo si es laborable) que coincidirá con el de la ceremonia.

Carnet de identidad, permisos de conducir y renovaciones. Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de tales documentos públicos durante el periodo de coincidencia.

Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social:

El tiempo necesario para los casos de asistencia consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se señale dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a, previamente y junto con el parte de incidencias, el volante justificativo de la referida asistencia médica. En los demás casos, hasta el límite de las dieciséis horas año.

Asimismo, aquellos empleados/as que tuvieran hijos/as disminuidos psíquicos o físicos podrán disponer del tiempo necesario para asistir a consultas médicas para dicho hijo/a.

Formación profesional:

Los empleados o empleadas que desarrollen su trabajo en régimen de turnos y que se inscriban en cursos organizados en centros oficialmente reconocidos para la obtención de cualquier título o certificado de capacitación directamente relacionado con la actividad principal de la empresa, podrán solicitar el cambio al régimen horario vigente en la empresa que mejor se adapte al del curso, hasta la finalización de referido curso.

Traslado de domicilio:

1 día natural, debiéndose solicitar el permiso con 10 días de antelación y quedando justificado el traslado con posterioridad al mismo, en el plazo de 60 días naturales y mediante el certificado de empadronamiento correspondiente.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente tendrán, a los efectos de aplicación del presente artículo, la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

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

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en convenio y consignadas en las tablas salariales anexas para cada categoría, desde el primer día contado a partir de la fecha de la baja hasta el día noventa de dicho proceso e igualmente garantizará el 95 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio desde el día noventa y uno de la baja hasta el día ciento veinte de la misma, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido la obligación de abono por parte de la empresa de cualquier prestación complementaria.

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

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

Durante los tres primeros días de cada año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador/a percibirá un complemento de hasta el 60 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

**Artículo 30.- Cuidado de menores**

Los empleados y empleadas que soliciten la reducción de jornada para cuidado de hijos/as menores de 12 años podrán acogerse a dicha reducción conforme con las disposiciones legales con una reducción salarial proporcional al tiempo solicitado.

**Artículo 31.- Reglamento**

Se respetarán las normas del Reglamento de Régimen Interno de (FAG), entregadas a todos sus trabajadores y trabajadoras.

A los efectos de aplicación y graduación de las faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el reglamento anexo adjunto al presente convenio.

**Artículo 32.- Seguro de accidente de trabajo**

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

- 1) 18.020 euros. Por muerte a consecuencia de accidente laboral.
- 2) 24.000 euros. Por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Comprometiéndose a sí mismo la empresa a tener cubierta la responsabilidad civil patronal en otra póliza por importe de 150.250 euros. por víctima.

**Artículo 33.- Promoción del empleo de la mujer**

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen, por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, la empresa tomará las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades que se traduzca en un incremento del empleo femenino en Fundición de Aluminio por Gravedad.



### 1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Los firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada 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.

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.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

### 2. Protección de la maternidad.

En esta materia se estará a lo establecido en el punto 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollan.

## Capítulo 7º.- Prevención de riesgos laborales

### **Artículo 34.- Política general de prevención de riesgos**

La Dirección de la empresa deberá establecer la política de prevención de riesgos laborales conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Esta política se desarrollará en la Ley 31/1995 y demás disposiciones legales en la materia.

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes. Por ello, se acuerda seguir desarrollando lo dispuesto en el Manual de Gestión de la Prevención de la empresa, comprometiéndose la Dirección a integrar las actividades preventivas en el conjunto de actividades productivas y de organización, así como en toda la línea jerárquica de la empresa, dotando a los trabajadores/as de las necesarias medidas preventivas y vigilando el cumplimiento correcto de estas, con el objetivo común de mejora continua de las condiciones de trabajo en Fundición de Aluminio por Gravedad SL.

### **Artículo 35.- Delegados/as de prevención**

El derecho de participación de los trabajadores/as se llevará a efecto a través de los delegados/as de prevención, en la forma y términos señalados en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que establece sus competencias y facultades.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores/as podrán designar como delegados/as de prevención, a cualquier trabajador/a, aunque no sea representante de los trabajadores/as.

Estos delegados/as tendrán también las competencias, facultades y garantías establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

La empresa proporcionará a todos los delegados/as de prevención los medios materiales y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 36.- Comité de seguridad y salud**

Se constituirá un comité de seguridad y salud con la composición, funcionamiento, competencias y facultades definidos en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 37.- Servicio de prevención**

El servicio de prevención se constituirá de acuerdo con la normativa en vigor y estará integrado por personal técnico con la capacitación necesaria para cubrir las diferentes especialidades preventivas, debiendo contar con los medios materiales adecuados para el desarrollo de sus funciones. Se establecerán así mismos reconocimientos médicos que tendrán carácter anual.

El servicio de prevención actuará con autonomía y capacidad de iniciativa. Asimismo, realizará las actividades preventivas necesarias para la mejora de las condiciones de trabajo y atenderá las propuestas de mejora presentadas por el Comité de Seguridad y Salud.

Una de las funciones más importantes del servicio de prevención es la realización de la evaluación de riesgos y sus revisiones, la cual se llevará a cabo por el procedimiento que garantice confianza en el resultado. Por ello, el procedimiento de evaluación deberá ser consultado con los delegados/as de prevención, en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

La evaluación de riesgos incluirá la realización de mediciones, análisis y ensayos que se consideren necesarios. En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación se ajustará a las condiciones establecidas en el mismo.

**Artículo 38.- Plan anual de prevención**

La planificación de la prevención es el proceso de toma de decisiones para ejecutar acciones (actividades preventivas) cara a la consecución de los objetivos planteados de mejora de condiciones y reducción de accidentes.

La dirección se compromete a presentar anualmente, tanto a los representantes/as de los trabajadores/as y al Comité de Seguridad y Salud, el plan anual de prevención, en el cual se recogerán los objetivos, actividades, responsables y fechas de realización de todo ello.

**Capítulo 8º.- Representación de los trabajadores y trabajadoras****Artículo 39.- Comunicaciones**

La empresa dispondrá de tablones de anuncios donde los representantes de los trabajadores/as puedan publicar sus opiniones.

**Artículo 40.- Asamblea de trabajadores/as**

Los trabajadores/as dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año para la realización de asambleas durante la vigencia del presente convenio, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan. Además en situaciones de especial relevancia y gravedad, la empresa podrá también autorizar la realización de asambleas, legalmente convocadas, aunque dicho crédito horario haya sido rebasado.

Las asambleas sólo podrán ser convocadas por la mayoría de los representantes de los trabajadores/as o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de trabajadores/as.

La convocatoria de estas asambleas incluirá el orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por los representantes de los trabajadores/as con una antelación mínima de 24 horas a su celebración.

**Artículo 41.- Horas sindicales**

Se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores al respecto.

**Artículo 42.- Comisión paritaria**

Se crea una comisión paritaria con el objeto de entender las cuestiones que le sean atribuidas en orden a la interpretación del presente convenio colectivo. Esta comisión estará compuesta por un vocal con voz y voto representado por el/la delegado/a de personal de los trabajadores/as y el vocal con voz y voto designado por la Dirección de la empresa.

**Artículo 43.- Procedimiento para solventar las discrepancias**

Conforme a lo dispuesto por el artículo 85.3 apartado c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir respecto a los artículos 41.6 y 82.3 del mismo texto legal, se acuerda acudir a los ámbitos interprofesionales Autonómicos y que para el País Vasco será el PRECO el encargado de resolver lo que proceda en la negociación.

Reglamento de faltas y sanciones de  
Fundición de Aluminio por Gravedad SL

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

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

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

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

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

1. Graduación de las faltas.

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

2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

h) Discusiones y ofensas verbales con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

### 3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones.

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

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

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

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

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

m) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

### 4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa y la transgresión de la buena fe contractual.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado y abuso de la confianza en el desempeño del mismo.

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

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

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

n) 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.

o) Incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud, dentro de cada puesto de trabajo.

p) No utilizar los EPIS correspondientes a la sección en la que se esté trabajando, así como el mal uso de los mismos.

q) Utilización indebida de medios informáticos y telemáticos para uso privado durante la jornada laboral.

#### 5. Sanciones.

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

a) Por faltas leves.

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días. y amonestación por escrito.

c) Por faltas muy graves.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días. y amonestación por escrito.

– Despido.

#### 6. 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.

En Legutio, a 8 de mayo de 2020.

TABLA SALARIAL AÑO 2019-2020									
MANO DE OBRA DIRECTA									
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALBASE	P.ACTIVID.	PLUS TRANSPORTE	TÓXICO	INCENTIVOS	TOTAL MES	P.EXTRA	BRUTO-AÑO	QUINQUENIO
Coordinador/a de equipo	1.409,76	269,96	105,28	117,23		1.902,23	2.122,23	27.071,22	25,00
Oficial 1ª	1.409,76	269,96	105,28	117,23		1.902,23	1.902,23	26.631,22	25,00
Oficial 2ª B	1.371,71	225,95	105,28	117,23		1.820,17	1.820,17	25.482,38	25,00
Oficial 2ª A	1.365,41	225,95	105,28	117,23		1.813,87	1.813,87	25.394,18	25,00
Oficial 3ª C	1.322,04	203,64	105,28	110,38		1.741,34	1.741,34	24.378,76	25,00
Oficial 3ª B	1.278,69	203,64	105,28	110,38		1.697,99	1.697,99	23.771,86	25,00
Oficial 3ª A 1	1.251,57	203,64	105,28	110,38		1.670,87	1.670,87	23.392,18	25,00
Oficial 3ª A 2	1.108,18	203,64	105,28	110,38		1.527,48	1.527,48	21.384,72	25,00
Especialista C 1	1.150,92	185,68	105,28	90,99		1.532,87	1.438,36	21.271,16	25,00
Especialista C	1.056,41	185,68	105,28	90,99		1.438,36	1.438,36	20.137,04	25,00
Especialista B1	963,50	85,68	105,28	90,99		1.245,45	1.245,45	17.436,30	25,00
Especialista B	938,96	85,68	58,32	61,51		1.144,47	1.320,90	16.375,44	25,00

MANO DE OBRA INDIRECTA									
Ingeniero/a adjunto	1.306,45	169,96	105,28	117,23		1.698,92	1.306,45	23.000,00	25,00
Aux. Administrativo/a	950,38	187,97	107,56	0,00		1.245,91	1.245,91	17.442,74	25,00
Aux. Administrativo/a (08:00 horas a 13:00 horas)	597,42	120,90	70,64	0,00		788,96	788,96	11.045,44	25,00

Nocturnidad 8 €
-----------------