

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Linamar Tooling Spain, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Linamar Tooling Spain, SA. Código convenio número 01101072012022.

ANTECEDENTES

El día 24 de junio de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 21 de junio de 2022 y 27 de julio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Linamar Tooling Spain, SA, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, a 2 de agosto de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**CONVENIO DE EMPRESA LINAMARTOOLING SPAIN
(2022-2023-2024-2025-2026)****Capítulo I****Ámbito personal.**

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos y todas los y las trabajadores y trabajadoras que ostenten sus servicios en LinamarTooling Spain cualquiera que sea su categoría profesional.

Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2022, cualquiera que sea la fecha de su firma y registro por la autoridad laboral, y sus efectos económicos se retrotraerán a esta fecha, siendo su duración de 5 años por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2026.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 2026, pudiendo iniciarse las negociaciones de otro convenio que lo sustituya.

Se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Absorción y compensación.

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

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados.

En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se basará en primera opción lo dispuesto en el convenio provincial del metal de Álava, otorgando al mismo prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que pudieran concurrir en este ámbito, y a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Inaplicación.

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

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores/as, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviera la discrepancia será el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios.

Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de dos miembros por la parte social y dos por la parte empresarial.

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

Serán sus competencias:

A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.

B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

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

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Capítulo II

Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para unas jornadas laborales de 1.696 horas de trabajo para cada uno de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen por la empresa, considerándose todos los días del año laborables exceptuando fines de semana (sábado y domingo), puentes y festivos de carácter local y provincial, autonómico o nacional, así como las vacaciones de verano y navidad, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

La jornada diaria para los años de vigencia del convenio será de 8 horas.

Los horarios serán los siguientes:

— Jornada partida: 7:30 - 12:30 y 14:30 - 17:30.

— Turno de mañana: 5:50 -13:50.

— Turno de tarde: 13:50 - 21:50.

— Jornada continua de mañana: 6:30 a 14:30 (solo julio, agosto y navidad).

Excedente horario a modo de bolsín.

El excedente generado de la diferencia entre las horas trabajadas según el calendario laboral y el cómputo anual acordado de 1.696 horas será considerado como bolsín de horas. Dicho excedente será calculado anualmente en la configuración del calendario laboral.

Un 50 por ciento del total de horas serán de libre disfrute para el trabajador/a a modo de horas de libre disposición. Las fechas para el disfrute de los días de libre disposición generados por el excedente horario serán designadas a elección del trabajador/a siempre asegurando una asistencia mínima del 50 por ciento de la sección, solicitado con un preaviso mínimo de 2 semanas. Exceptuando los meses de julio y diciembre durante los que no se podrá hacer uso del disfrute de los días.

El 50 por ciento restante quedará a disposición de la empresa para que, siempre por motivos de carga de producción, pueda designar unilateralmente dichas horas de descanso al trabajador/a teniendo en cuenta las siguientes premisas:

- Siempre que sea posible el descanso obligatorio sea próximo al fin de semana con la intención de maximizar su disfrute.
- Preavisos: mínimo dos semanas de antelación.
- Este excedente se distribuirá en jornadas completas.

En caso de que los días a dividir sean impares, el trabajador/a dispondrá de una jornada más de libre disposición que la empresa.

En caso de que algún trabajador/a llegase a fin de año con el excedente horario sin disfrutar total o parcialmente, se dispondrán de los dos primeros meses del año siguiente para hacer efectivo dicho disfrute.

No habrá otra alternativa a este excedente horario a modo de bolsín. La empresa se compromete a no usar otro tipo de bolsín sin mediar negociación colectiva para ello.

Vacaciones.

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año.

Como norma general estas vacaciones se disfrutarán en el mes de agosto (del 1 al 30). De manera añadida, será considerado periodo de vacaciones el periodo entre los días 24 y 31 de diciembre.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que correspondieran.

En el supuesto en el que el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas, que imposibilite disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, podrá hacerse una vez finalice la incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En los supuestos en el que el trabajador/a tuviera asignadas vacaciones en los meses de julio o agosto y que, por causas excepcionales, de fuerza mayor o por necesidades urgentes o imprevisibles de la empresa hubiera que variar esas fechas, la duración se ampliará en dos días más, teniendo que comunicarse esta variación con un mes de antelación.

El ciclo para el cálculo de las vacaciones de agosto comprende entre el 1 de septiembre hasta el 30 de agosto del año siguiente, para los contratos realizados desde el año 2017 el ciclo comprende entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año. La diferencia que se genera entre ambas formas de contabilizar deberá ser compensada llegado el caso en el que se dé la extinción de la relación laboral.

Retén.

La empresa podrá fijar un retén para los días que considere oportuno del periodo vacacional del mes de agosto y navidad. La configuración del retén de agosto y de navidad quedará definida para el 31 de marzo. La configuración de este retén se determinará con carácter voluntario o en su defecto por turno rotatorio. Los trabajadores/as afectados deberán comunicar los días en que disfrutarán de estos días trabajados para el 30 de abril.

Las fechas para el disfrute de los días derivados de los retenes, serán designadas a elección del trabajador/a siempre asegurando una asistencia mínima del 50 por ciento de la sección/grupo.

Revisión salarial.

Los incrementos para los conceptos salariales durante la vigencia del convenio son los siguientes:

2022: IPC 2021 + 0.5 por ciento.

2023: IPC 2022 + 0.5 por ciento.

2024: IPC 2023 + 0.5 por ciento.

2025: IPC 2024 + 0.5 por ciento.

2026: IPC 2025 + 0.5 por ciento.

El incremento mínimo a aplicar cada año será del 0,5 por ciento y el máximo del 3,5 por ciento, teniendo en cuenta que un IPC menor que 0,5 por ciento será considerado 0,5 por ciento y un IPC mayor que 3,5 por ciento será considerado un 3,5 por ciento.

Conceptos retributivos.

Salario fijo:

— Jornal base:

El salario base de los trabajadores/as refleja el sueldo fijo bruto recibido por la realización de su trabajo.

El salario base agrupa los conceptos de salario base, actividad, incentivo y asistencia.

— Gratificaciones extraordinarias:

El trabajador/a percibirá dos pagas extraordinarias, en julio y navidad.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de incapacidad temporal motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

— Plus de antigüedad:

El trabajador/a recibirá un importe diario por cada quinquenio de antigüedad calculada esta desde el primer día que prestó sus servicios en la empresa.

Los trabajadores/as de alta a 1 de enero de 2015 mantendrán su importe actual diario. El importe por quinquenio para las nuevas incorporaciones en el 2015 será de 2,06 euros independientemente de la categoría. Estos importes se actualizarán en el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales. El valor del plus de antigüedad durante el año 2022 es de 2,29 euros para las nuevas incorporaciones.

Conceptos variables.

— Turnos:

El personal que trabaje a turno tendrá una remuneración del 5 por ciento sobre el jornal base, incluyendo pagas extras y excluyendo resto de conceptos.

El importe diario a recibir se calculará dividiendo el importe resultante del párrafo anterior entre el número de jornadas reales a trabajar según calendario más las vacaciones de agosto y navidad, puentes y libre disposición.

De esta manera, el trabajador/a percibirá el importe diario por cada día que trabaje a turno, además de por los días de vacaciones, puentes y libre disposición, teniendo en cuenta que las situaciones de incapacidad temporal serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo.

— Plus de trabajos nocturnos:

Los trabajadores/as que desarrollen su jornada en horario nocturno recibirán un plus de nocturnidad de 52,53 euros brutos para el periodo 2022, actualizándose en la misma medida que el resto de conceptos. Este mismo plus se aplicará cuando la jornada se realice en sábados y festivos siempre que la duración sea de jornada completa y el horario haya sido fijado por la empresa.

— Horas extraordinarias:

Se efectuarán de manera voluntaria únicamente cuando la carga de trabajo de la empresa lo justifique. La empresa determinará según ello toda la necesidad tanto del personal como del número de horas y las fechas de mutuo acuerdo con los afectados.

El precio bruto de las horas extraordinarias para el periodo exclusivamente 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 quedará congelado al precio de 37,51 euros para la hora normal y de 43,97 euros para la festiva. Se entiende ésta como la realizada en domingos, festivos y sábados a partir de las 15:00 horas. A la conclusión del presente convenio estos importes se actualizarán en el mismo porcentaje que el resto de conceptos salariales.

Los trabajadores/as que tuviesen que acudir al trabajo en sábado, domingo o festivo por un periodo inferior a la hora y media, percibirán un importe mínimo equivalente al precio de esta hora y media. Si además en este periodo fuesen requeridos para el cambio de una o varias piezas en su correspondiente máquina, percibirán el importe de esa hora y media de manera añadida al importe resultante de su estancia efectiva en la empresa.

La empresa abonará un máximo de 20 horas mensuales en cada nómina acumulándose el exceso a sucesivas mensualidades. En el caso que existiera horas extraordinarias acumuladas al 31 de diciembre, el saldo total de horas extraordinarias se incluirá con la nómina de dicho mes.

El trabajador/a podrá optar por guardar todo o parte de las horas realizadas para su disfrute a razón de 1 hora por 1 hora 45 minutos siempre considerando que únicamente cabrá ese disfrute si las condiciones de la carga de trabajo lo permitiesen. De no ser así se abonarán las cantidades correspondientes al saldo guardado cuando el trabajador/a lo solicitase o en su defecto con la nómina de diciembre.

— Gratificación por beneficios:

Cada trabajador/a percibirá una gratificación equivalente al 1 por ciento del global del salario fijo de todos los trabajadores/as, dividido entre el número total de los mismos a modo lineal, coincidiendo con la paga extra de verano de cada año, condicionada a la obtención de beneficios en el periodo inmediatamente anterior de acuerdo a las cuentas auditadas y registradas.

— Gratificación navideña:

Cada trabajador/a percibirá una gratificación de 572,57 euros para el 2022, y el correspondiente al aplicar para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 las actualizaciones salariales pactadas, coincidiendo con la paga extra de navidad de cada año, a modo de gratificación navideña.

Otros conceptos.

— Remuneración de las bajas:

Las bajas por enfermedad o accidente serán abonadas al 100 por ciento del salario.

Los periodos de incapacidad temporal suscitados tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo y computarán a efectos de superación de la jornada máxima y su compensación para aquellas personas que se hayan encontrado en dicha situación, generando los días de libranza que correspondan por el excedente derivado de la diferencia entre las horas trabajadas según el calendario laboral y el cómputo anual acordado de 1.696 horas.

— Obligaciones sociales:

Las obligaciones sociales, como las cuotas a la Seguridad Social, el IRPF o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador/a serán de cargo y cuenta de cada trabajador/a, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

— Seguro de vida:

Se mantendrá el seguro de vida con la compañía Mapfre con las siguientes coberturas en euros:

Fallecimiento: 18.000,00 euros.

Invalidez absoluta y permanente: 24.000,00 euros.

Muerte por accidente: 18.000,00 euros.

— Aportaciones a sistemas complementarios de pensiones:

La empresa realizará una aportación mensual a nombre de cada trabajador/a por un importe equivalente al 2,30 por ciento de su base de cotización a la EPSV "Prud Pensión EPSV". El trabajador/a a su vez aportará una cantidad idéntica que será detraída de su nómina. La empresa efectuará el ingreso de ambos importes la primera semana del mes posterior. Cada trabajador/a podrá darse de baja de este sistema y adherirse a él de manera voluntaria siempre que lo haga por periodos anuales completos.

— Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos:

Quedarán definidos por la valoración del puesto de trabajo realizada por el servicio de prevención ajeno. La empresa implantará todas las medidas propuestas por este servicio para eliminar los efectos de estos trabajos. Si aún y así el servicio de prevención determinase que siguen existiendo, su compensación económica será acordada entre comité y empresa.

Capítulo III

Movilidad del personal

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante, la anterior, el trabajador/a afectado por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

Notificación de expediente de regulación de empleo.

Las empresas vendrán obligadas a notificar al comité de empresa o delegados/as de personal y, en su caso, delegados de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo en los plazos y condiciones previstas en la ley.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores/as que intervengan en la discusión y tramitación de un 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 de hasta 5 horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Capítulo IV

Licencias y permisos

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

1. Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, abuelas/os políticos, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: tres días naturales. Fallecimiento de cónyuge: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

2. Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijos políticos: dos días naturales.

3. Enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica debidamente justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4. Aquellos trabajadores/as que tuvieran hijos disminuidos psico-físicamente: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento de la provincia.

5. Nacimiento de hijo/a: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

6. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanas/os políticos, padres-madres o madres-padres políticos: un día natural.

7. Matrimonio del trabajador/a: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o delegado/a de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

8. Traslado de domicilio: un día natural. Deberá utilizarse este permiso efectivamente para el fin que contempla.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 5 y 6 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia, contando como punto de origen su lugar de empadronamiento.

9. Lactancia: los/as trabajadores/as, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples. El/la trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas.

10. 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 trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año, incluyendo la asistencia propia y el acompañamiento.

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionarán perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. En el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

11. Permisos oficiales: se consideran permisos oficiales todos aquellos que exijan personarse en organismos oficiales y no se puedan realizar fuera de las horas de trabajo. Estos permisos serán retribuidos solamente contra presentación del justificante correspondiente. Los permisos oficiales que no se hayan disfrutado, no serán retribuidos ni servirán para recuperar las horas pendientes.

12. Permisos particulares: el personal se compromete a recuperar las faltas de puntualidad y los permisos particulares a la mayor brevedad posible bien sea antes o después de la jornada normal dejando las horas saldadas al finalizar el año.

13. El primer día de permiso por matrimonio, nacimiento o fallecimiento será siempre el primer día laborable siguiente al día festivo en que ha ocurrido el hecho. Es aplicable para cualquier caso en que se plantee la fecha de inicio del disfrute de un permiso con derecho a retribución, de tal forma que el primer día de disfrute deberá ser laborable.

Capítulo V

Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y postparto que legalmente les corresponden.

Fundación Laboral San Prudencio.

Se mantiene la asociación de la empresa a la Fundación Laboral San Prudencio y consecuentemente el pago de las cuotas mensuales correspondientes a sus trabajadores/as en las condiciones que la propia fundación determina.

Disminuidos físicos y psíquicos.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador/a afectado por la misma.

Representación legal de los trabajadores/as.

En lo referente a asambleas, secciones sindicales, delegados de personal y comité de empresa en los derechos y deberes del ejercicio de su actividad, se atenderá a lo plasmado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y a las demás normativas que lo regulen.

Las empresas afectadas por el presente convenio informarán al menos trimestralmente, al comité de empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

De manera análoga, se celebrarán las reuniones de seguimiento y mejora de la prevención de riesgos laborales.

Nuevas contrataciones.

Cuando se contrate a un trabajador/a, eventual o indefinido, la empresa estará obligada a comunicarlo al comité empresa. El salario de las nuevas contrataciones para el periodo comprendido por este convenio será de 18.000 euros brutos anuales.

Preaviso del trabajador/a.

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

- Personal obrero: 15 días.
- Personal subalterno: 15 días.
- Auxiliares administrativos: 15 días.
- Oficiales administrativos: 1 mes.
- Jefes/as administrativos: 2 meses.
- Técnicos titulados y no titulados: 2 meses.

Capítulo VI

Faltas y Sanciones

Principios ordenadores.

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

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

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as 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.

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.

1. Faltas leves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) No confeccionar el parte de trabajo realizado al final de cada jornada o confeccionarlo de manera defectuosa dos veces en una misma semana o tres en el periodo de un mes.

m) No estar adecuadamente vestido para el desarrollo de su trabajo.

2. Faltas graves:

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

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

c) Falseamiento u omisión maliciosa de datos con incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

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

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

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

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

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

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

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

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

3. Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

Prescripción.

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

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

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

Capítulo VII

Seguridad y salud laboral

Los empresarios/as y los trabajadores/as asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario/a realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores/as, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Especialmente serán asesorados/as por el servicio de prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

Se constituirá un comité de seguridad y salud laboral que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por 2 delegados/as de prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Los delegados/as de prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigentes en la materia.

El comité de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas:

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores/as afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores/as lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros organismos especializados previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo.

En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al comité de seguridad y salud laboral.

La empresa proveerá a todos los trabajadores/as de ropa o de vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la autoridad laboral competente.

El servicio de prevención ajeno realizará las siguientes especialidades:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene industrial.
- Ergonomía y psicología aplicada.

Medicina del trabajo

En el ámbito de la vigilancia de la salud se realizarán los correspondientes reconocimientos médicos una vez al año a todos los trabajadores/as, dentro de la jornada laboral. Cuando estos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos. Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos.

El trabajador/a pasará un reconocimiento médico de manera previa a su incorporación a la empresa.

Formación profesional.

Para ayudar al euskera la empresa abonará el 50 por ciento del curso standard.

Asimismo, la empresa abonará el 100 por ciento de los cursos que sean de interés directo en las actividades de la empresa, lo cual se determinará antes de comenzar dichos cursos, por

lo que los interesados/as deberán comunicarlo a la empresa con la suficiente antelación. Estos cursos se realizarán fuera de las horas de trabajo. Se pedirán calificaciones mensuales de los cursos. Los cursos que organizados por la empresa y por lo tanto que tengan una relación directa con la actividad laboral se realizarán de mutuo acuerdo con el trabajador/a.

En Vitoria, a 21 de junio de 2022