

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Baumann Muelles, SA, 2024-2026**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Baumann Muelles, S. A. Código convenio 01100262012013.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA

Vitoria-Gasteiz, 30 de junio de 2025

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo para la empresa Baumann Muelles, SA, 2024-2026

Índice

1. Ámbito temporal.
2. Relación normativa.
3. Jornada laboral.
4. Absorción y compensación.
5. Normas supletorias.
6. Bolsín de horas de trabajo.
7. Vacaciones de verano y horas de libre disposición.
8. Horas extraordinarias.
9. Plus antigüedad.
10. Plus nocturnidad.
11. Trabajos tóxicos, peligrosos o penosos.
12. Gratificaciones extraordinarias.
13. Incrementos salariales.
14. Dietas.
15. Plus distancia.
16. Uso vehículo particular.
17. Prima de asistencia.
18. Movilidad personal.
19. Notificación de expediente de regulación de empleo.
20. Parejas de hecho.
21. Licencias y permisos.
22. Puesto de trabajo de la mujer embarazada.
23. Fundación San Prudencio.
24. Póliza seguro por accidente y/o enfermedad profesional.
25. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo.
26. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral.
27. Asambleas de trabajadores.
28. Secciones sindicales.
29. Delegados de secciones sindicales.
30. Funciones y atribuciones del delegado de personal.
31. Información por la empresa.
32. Excedencia por cargo sindical.
33. Contrato relevo.
34. Empresas de trabajo temporal.

- 35. Preaviso del trabajador.
- 36. Finiquito.
- 37. Faltas y sanciones.
 - 36.1 Graduación de las faltas.
 - 36.2 Faltas leves.
 - 36.3 Faltas graves.
 - 36.4 Faltas muy graves.
 - 36.5 Sanciones.
 - 36.6 Prescripción.
- 38. Seguridad y salud laboral.
- 39. Reconocimientos médicos.
- 40. Prendas de trabajo.
- 41. Comisión paritaria.
- 42. Conciliación familiar.
- 43. Inaplicación.
- 44. Tablas salariales.
- 45. Firmantes del convenio colectivo.

1. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo se concierne para el período 2024-2026, entrará en vigor el 1 de enero de 2024 independientemente de la fecha de su firma.

La duración del presente convenio colectivo será de 3 años.

Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo el día 30 de septiembre del año 2026, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de 3 meses, a partir de la recepción de la comunicación. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación en dicho plazo, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada se mantendrá la vigencia del convenio, prorrogándose en todo su contenido, por un plazo máximo de 3 años. En ese plazo ambas partes se comprometen a la firma de un nuevo convenio.

Si agotados los plazos máximos para la negociación del convenio no hubiera acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en el PRECO – Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca. En caso de no alcanzarse un acuerdo en las modalidades de conciliación o mediación, el procedimiento de arbitraje será de carácter voluntario y no pudiendo hacer solicitud de él ninguna de las partes de forma unilateral.

2. Prelación normativa

En todo lo no recogido en este convenio y que no contradiga su contenido se basará en primera opción lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en lo no dispuesto como segunda opción en el en el Convenio Provincial del Metal de Álava.

3. Jornada laboral

La jornada laboral anual para los años de vigencia de este convenio será:

- 2024: 1.704 horas.
 - 30 días naturales correspondientes a vacaciones acorde al calendario laboral 2024.
 - 11 días de libre disposición consolidables definidos por el trabajador.
- 2025: 1.696 horas.
 - 30 días naturales correspondientes a vacaciones acorde al calendario laboral 2025.
 - 12 días de libre disposición consolidables definidos por el trabajador.
- 2026: 1.696 horas.
 - 30 días naturales correspondientes a vacaciones acorde al calendario laboral 2026.
 - 12 días de libre disposición consolidables definidos por el trabajador.

Durante la jornada diaria continuada, se establece un periodo de descanso de 15 minutos. Este descanso se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Los turnos para los tiempos de descanso serán regulados por los responsables de cada departamento con el fin de entorpecer lo menos posible la marcha productiva de la empresa.

El calendario laboral se elaborará de común acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa antes del 1 de diciembre del año previo.

Cualquier modificación del calendario laboral deberá ser previamente acordada entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa.

Entendiendo como jornada laboral de lunes a viernes, la jornada laboral quedará distribuida según el calendario laboral que se acuerde entre la empresa y los representantes sindicales, aplicando distribución irregular.

La regulación que sobre la jornada se recoge en el convenio hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto en contrario exigido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores que deja sin efecto la aplicación del 10 por ciento que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.

Definición de horarios:

- Turno mañana: de 6:00 a 14:00 horas.
- Turno tarde: de 14:00 a 22:00 horas.
- Turno noche: de 22:00 a 6:00 horas.
- Jornada partida: horario de obligado cumplimiento: de 9:00 a 12:00 horas y de 15:00 a 17:00 horas.

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

El pago de las nóminas se realizará en modo mensual, es decir el salario bruto anual dividido en 14 pagos, percibiendo así todos los meses la misma cantidad independientemente del número de días de cada mes.

La liquidación de las cantidades mensuales devengadas se realizará el último día de mes.

Todas las liquidaciones se abonarán mediante transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que cada persona haya comunicado.

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, solo 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.

5. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se instará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

6. Bolsín de horas de trabajo

La dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 70 horas al año por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender necesidades organizativas o periodos punta de producción.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada, salvo acuerdo en cualquier otro sentido por las partes afectadas, deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. Preaviso de cinco días a los afectados con copia al comité, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas en los días laborables que resultan de calendario de cada empresa, siendo la jornada laboral diaria de un máximo de 9 horas; podrán también ser otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador o en su defecto del comité de empresa o delegado de personal.

3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, esta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo hasta dos horas diarias) la jornada que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o excepcionalmente en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones.

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de esta modalidad no podrá exceder de ocho al año. Con carácter general, la jornada en sábado se efectuará en horario de mañana y no podrá extenderse más allá de las tres de la tarde.

5. Se establecen tres modos de compensación de las horas trabajadas en sábado en virtud de este acuerdo de disponibilidad:

1ª compensación económica: su valor será del 50 por ciento más que una hora normal.

2ª compensación en tiempo libre: se efectuará a razón de hora por hora, más un 60 por ciento del tiempo trabajado.

3ª compensación mixta: se compensará hora por hora más un 60 por ciento del salario.

La opción de elegir el modo de compensar será compartida entre la empresa y el trabajador al 50 por ciento. La forma de compensar será alternativa (una vez el trabajador y otra la empresa) comenzando a elegir el trabajador.

Cuando el trabajador escoja cualquier fórmula que implique tiempo de descanso este se efectuara en jornadas completas, (salvo acuerdo expreso entre las partes), dentro del año natural ampliando los tres primeros meses del año siguiente.

Salvo que los días de bolsín estén previamente confirmados, se deberá atender al requerimiento de la empresa para la compensación de los días de bolsín cuyo saldo sea a favor del trabajador.

7. Vacaciones de verano y horas de libre disposición

La dirección debe publicar las vacaciones de todo el personal en plantilla al inicio del ejercicio antes de la conclusión del primer trimestre.

En aquellos supuestos en los que el trabajador, según el calendario laboral de la empresa, tuviera asignadas sus vacaciones en los meses de julio o agosto y que, por causas excepcionales, o de fuerza mayor, o por necesidades urgentes e imprevisibles de la empresa, hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éste tendría lugar en meses distintos a los indicados, la duración de las vacaciones se ampliará a dos días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comunicara al trabajador con una antelación superior a 2 meses y siempre con el consentimiento del trabajador afectado.

Las solicitudes de horas de libre disposición serán aprobadas de forma individual por la dirección teniendo en consideración las necesidades productivas en cada una de las líneas de producción:

- Muelles: L1-2, L3, L4, Recubrimientos.
- Aros: ERA, Recubrimientos.
- Plasma.

Las horas de libre disposición se solicitarán con un preaviso mínimo de 2 semanas. La empresa debe realizar una contestación en un plazo inferior a 5 días laborales, transcurrido dicho plazo la solicitud se dará por aprobada.

Salvo acuerdo expreso con la empresa, las horas de libre disposición deberán disfrutarse dentro del año natural.

Salvo consentimiento de la empresa, no podrán disfrutarse horas de libre disposición dentro del periodo comprendido en los turnos de vacaciones.

Hasta el 31 de marzo, en caso de coincidencia de fechas, tiene preferencia el disfrute del turno libre de días de vacaciones sobre el disfrute de los días de libre disposición y bolsín. A partir de esa fecha tendrá prioridad la solicitud más antigua.

8. Horas extraordinarias

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan:

1º: Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.

2º: Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.
- Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
 - Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.
 - Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

— Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3º: Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el 2º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40 por ciento cuando se trabajen en día laborable y del 65 por ciento cuando lo sean en domingo o festivo.

9. Plus antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Se conviene expresamente que los importes correspondientes al plus de antigüedad nunca podrán ser inferiores a los que resultarían de la aplicación del porcentaje del 5 por ciento sobre el salario mínimo interprofesional durante la vigencia del presente convenio.

Las partes acuerdan expresamente que, con carácter excepcional, no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas que establezca el presente convenio.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio.

No se computará a efectos de este plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje para aquellos trabajadores que, en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de plus de antigüedad.

10. Plus nocturnidad

El importe del plus de nocturnidad se incrementa con la subida pactada en el presente convenio siendo el nuevo importe 21,18 euros.

11. Trabajos tóxicos, peligrosos o penosos

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando, por no haberse efectuado en la empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente consignada en las tablas salariales anexas. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Para aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, se consigna en las tablas salariales anexas la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también la correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante, lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo para todo el año de vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base para cada una de las categorías.

Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararán procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante la autoridad laboral competente.

12. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente a 30 días.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre las 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 percibir las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

Se define una gratificación extraordinaria del 1 por ciento, por cumplimiento del objetivo de resultado económico de la compañía, referenciado en el EBIT, siempre que este sea igual o superior al presupuestado para el año. Esta gratificación se realizará sobre el salario bruto base acorde a las tablas salariales anexas excluyendo antigüedad, será no consolidable y se abonará al año siguiente, tras la aprobación de las cuentas anuales.

13. Incrementos salariales

El incremento salarial para los años de vigencia de este convenio será:

- 2024: IPC de Álava del ejercicio anterior +0.5 por ciento, consolidable sobre el salario bruto anterior.
- 2025: IPC de Álava del ejercicio anterior +1 por ciento, consolidable sobre el salario bruto anterior.
- 2026: IPC de Álava del ejercicio anterior +1 por ciento, consolidable sobre el salario bruto anterior.

14. Dietas

Las cantidades quedan como siguen:

- Más de 1 día: 61,42 euros.
- En el mismo día: 2,19 euros/desayuno; 20,51 euros/comida y 14,43 euros/cena.
- Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

En caso de pernoctación, la empresa reservará y costeará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, y garantizará las condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación el trabajador recibirá un suplemento de 6,00 euros.

15. Plus distancia

La empresa que, de acuerdo con la legislación vigente, vengan obligadas a abonar a sus trabajadores plus de distancia, deberán incrementar la cuantía de este reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 0,12 euros/km.

16. Uso vehículo particular

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,39 euros/km.

17. Prima asistencia

Los beneficiarios serán aquellos empleados cuyo índice de absentismo motivado por enfermedades y accidentes no laborales, accidentes laborales, licencias, huelgas o permisos sea inferior o igual al 7 por ciento del periodo valorado.

El importe anual de la prima de asistencia correspondiente al presente convenio es de 514,10 euros.

El importe de esta prima se bonificará de forma semestral al 50 por ciento en las nóminas de julio y enero en el caso de cumplir los requisitos.

18. Movilidad personal

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

No obstante, lo anterior, el trabajador 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.

1. Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización de trabajo de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

2. Traslados de residencia.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, en estos supuestos se estará a lo dispuesto por el artículo 40 del estatuto de los trabajadores.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante el percibo de la indemnización correspondiente a los supuestos de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo en los términos que se convenga entre la empresa y el trabajador. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de 30 días a partir de la fecha de aprobación.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses,

el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la empresa avisará con la suficiente antelación a los trabajadores afectados.

19. Notificación expediente regulación empleo

La empresa vendrá obligada a notificar a los delegados de personal y, en su caso, delegados de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores 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 cinco 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.

20. Parejas de hecho

Las parejas de hecho inscritas en el registro tendrán los mismos derechos que los matrimonios en todos los permisos.

21. Licencias y permisos

El trabajador, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, nietos y hermanos: Tres días laborales, iniciando el primer día laborable después del fallecimiento.

2. Fallecimiento de cónyuge: cinco días laborales, iniciando el primer día laborable después del fallecimiento y pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

3. Fallecimiento de hermanos e hijos políticos: dos días laborales, iniciando el primer día laborable después del fallecimiento.

4. Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: cinco días laborales, iniciando el permiso el primer día laboral tras la intervención u hospitalización. Cuando la enfermedad persistiera, el trabajador 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.

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

6. Permiso por nacimiento y cuidados del menor: RLD 6/2019, 16 semanas.

a. 6 semanas son obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto.

b. Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto.

7. Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos: un día natural.

8. Matrimonio del trabajador: diecisiete días naturales, a partir del primer día laborable después del matrimonio, debidamente acreditado mediante acta de matrimonio o documento similar. 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 de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

9. Traslado de domicilio: un día natural, presentando certificado de empadronamiento.

10. Lactancia: lactancia: las personas trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo o hija cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, 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. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor o progenitora, adoptante, guardador o guardadora, o acogedor o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

11. Consultas médicas: las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de cualquier servicio público/privado de salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo o facultativa de medicina general, debiendo presentarse previamente a la empresa el documento justificativo de la referida prescripción médica.

12. Acompañamientos a personas dependientes (cónyuge, padres e hijos) 16 horas.

13. Permiso parental no retribuido, para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o a la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

14. Causa de fuerza mayor, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las horas de ausencia por estas causas deberán ser retribuidas por un máximo del equivalente a 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

15. Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar (artículo 37.3 g del Estatuto de los Trabajadores), por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

En los casos de los apartados 1, 2, 4, 6 y 7 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia

Los permisos contemplados en los apartados 4 y 6 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionarán perjuicios en la organización productiva 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.

22. 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.

23. Fundación San Prudencio

Se mantiene la concesión de los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio en la ciudad de Vitoria-Gasteiz para los trabajadores.

Ahora bien, si como consecuencia de las disposiciones vigentes, la Fundación Laboral San Prudencio, al que la empresa afectada por el convenio desapareciese como tal persona jurídica, la empresa se comprometería a participar en otra actividad de la misma finalidad con la aportación que hasta ahora haya venido realizando.

24. Póliza seguro por accidente y/o enfermedad profesional

La empresa deberá formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.

1. 24.000,00 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

2. 30.000,00 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de seguridad social competentes.

Una copia de la póliza será entregada al delegado de personal o comité de empresa.

25. 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 cien por ciento (100 por ciento) de su salario real.

26. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral

Para los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral se aplicarán los siguientes tramos.

- 1º al 3er día 85 por ciento del salario real.
- 4º al 20 día 90 por ciento del salario real.
- 21º al 365 día 100 por ciento del salario real.

Para cualquier supuesto es necesaria la presentación de la baja médica.

27. Asambleas de trabajadores

Los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, 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 el representante de los trabajadores con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida por el delegado de personal, que será responsable del normal desarrollo de esta.

28. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados equivalente al 10 por ciento de la plantilla, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de los afiliados 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. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores afiliados de las secciones sindicales convocantes, cuyo delegado deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de esta.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

29. Delegados de secciones sindicales

El delegado de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por ciento de la plantilla, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del delegado sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

– La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores de la empresa afiliados al mismo.

– Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

– Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.

– Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.

– Asistir a las reuniones del delegado de personal, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la dirección de la empresa.

– Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores. El delegado sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

– Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.

– No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una central sindical.
- La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.
- Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central o sección sindicales de empresa o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.
- Las empresas facilitarán reuniones a los afiliados a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

30. Funciones y atribuciones del delegado de personal

El delegado de personal, como representante del personal de la empresa, ostenta la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.
- Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.
- Ser informados, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados «cambios de puesto» motivados por la movilidad funcional.
- Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en la empresa, así como formar parte a través de uno de sus miembros, en el tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.
- Ser informado mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.
- Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

El representante legal de los trabajadores en la empresa podrá solicitar de la dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción y preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta.

Siempre que el trabajador lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo, así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la ley para el ejercicio de sus funciones de representación.

31. Información por la empresa

La empresa afectada por el presente convenio informará al menos trimestralmente, al delegado de personal o comité de empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa al representante del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

32. Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar eventual o temporalmente a otro trabajador para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma, cesando este trabajador en la empresa al producirse la reincorporación del trabajador sustituido.

33. Contrato relevo

La empresa se compromete en la aplicación del contrato relevo, que se estudiará de forma individual en cada caso y se aplicará siempre que beneficie a ambas partes.

En caso que, no sea posible aplicar dicho contrato relevo, la empresa informará a la persona afectada y a los delegados de personal.

Los trabajadores que pasen a la jubilación parcial por aplicación del contrato de relevo tendrán derecho a disfrutar dentro de su jornada laboral, un permiso retribuido especial de duración equivalente a 240 horas de trabajo en cada año que les falte para alcanzar la edad de jubilación.

El disfrute de este permiso especial se llevará a cabo de tal suerte que cause los mínimos trastornos posibles en la organización empresarial.

34. Empresas trabajo temporal

La empresa, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal exigirá a éstas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio a excepción de personal sin experiencia previa en la actividad de Baumann Muelles, SA.

El personal de nueva incorporación sin experiencia previa en los medios productivos de la empresa ingresará con índice salarial 5 durante máximo un año, en todas las áreas productivas de Baumann Muelles, SA Una vez concluido el periodo de un año, se evaluarán las capacidades desarrolladas para su continuidad.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa.

El tiempo de prestación de servicios en Baumann Muelles, SA a través de empresas de trabajo temporal computará, en todo caso como tiempo de antigüedad.

35. Preaviso del trabajador

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa lo pondrán en conocimiento de la dirección de Baumann Muelles, SA cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obrero/a: quince días.
- b) Subalternos/as: quince días.
- c) Auxiliares y aspirantes administrativos/as: quince días.
- d) Oficiales administrativos/as: un mes.
- e) Responsable de procesos titulados administrativos: dos meses.

f) Técnicos/as no titulados: dos meses.

g) Técnicos/as titulados: dos meses.

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

La empresa vendrá obligada a poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del productor.

La empresa si no tiene a disposición de los trabajadores y trabajadoras citados impresos no podrán ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

36. Finiquito

En los casos de baja en la empresa el trabajador/a podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá efectos liberatorios que le son propios a los 5 días laborables.

37. 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, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

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

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

37.1. 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.

37.2. 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 veinticuatro 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.

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 y clientas, o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes y clientas o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) 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 compañeras, o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la administración tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

37.3. 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 2 días consecutivos o de 4 alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero o compañera 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) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con la representación de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos. 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) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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

g) Suplantar o permitir ser suplantado o suplantada, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha de este, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) 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.

k) 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.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

37.4. Faltas muy 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 2 días consecutivos o de 4 alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero o compañera o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora 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.

d) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Este acoso por parte de los compañeros o compañeras, o personas superiores jerárquicas tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o compañeras, o personas superiores jerárquicas tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros, compañeras o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

37.5. 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.

– 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.

37.6. 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.

38. Seguridad y salud laboral

En cuanto a seguridad y salud laboral se respetará lo recogido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus modificaciones posteriores.

A los exclusivos efectos de las acciones que puedan derivarse de las tareas de prevención en la empresa, los delegados/as de prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la cuantía de dos horas al mes.

Asimismo, los delegados de prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia, o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes. Los delegados de prevención aportarán el certificado acreditativo de la asistencia a dichos cursos en cuanto sea posible.

39. Reconocimientos médicos

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, incluida la analítica, tienen carácter obligatorio para la empresa.

40. Prendas de trabajo

La empresa se compromete a proporcionar a sus trabajadores, al momento de su ingreso, las prendas necesarias para el desempeño de sus funciones laborales.

El personal de producción directa tendrá derecho a recibir dos (2) trajes de trabajo por año.

La limpieza de las prendas de trabajo será responsabilidad de la empresa, siempre y cuando el trabajador así lo solicite.

41. 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/as 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).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

42. Conciliación familiar

Se facilitará la conciliación laboral-familiar. Se establece la posibilidad de reducir o flexibilizar la jornada de trabajo para el cuidado de personas a su cargo, ya sean menores o dependientes debidamente justificados, siempre que no se entorpezca el ritmo y funcionamiento de la empresa. En caso de que la empresa alegue este último punto, la comunicación de la negativa deberá ser por escrito y justificando la causa, comprometiéndose a atender cada caso de manera individualizada.

La modificación del horario no podrá afectar a la buena marcha de la actividad de la empresa. La petición de modificación deberá ser comunicada por escrito, de forma individual y con 15 días de antelación. Para que sea efectiva, la modificación deberá contar con el acuerdo de las partes.

Salvo mutuo acuerdo, la jornada resultante se realizará dentro de la jornada habitual hasta el momento de la modificación

43. Inaplicación

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del 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 de este, que prevé el artículo 86.1 del 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 y trabajadoras y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación a la Comisión Nacional de Negociación de Convenios Colectivos u ORPRICCE

44. Tablas salariales

	ÍNDICE A APLICAR H. Extras.	AÑO 2024					
		BASE	LABORAL	SÁBADOS	BOLSÍN	BOLSÍN/ TIEMPO	PUENTES Y FEST.
			140%	150%	150%	60%	165%
Dpto. Eras							
Oficial de 1ª -	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
Oficial de 2ª -	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
Oficial de 3ª -	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
P. Especialista -	6	15,29	21,40	22,93	22,93	9,17	25,22
Dpto. Itayas							
Oficial de 1ª -	10	21,22	29,71	31,83	31,83	12,73	35,02
Oficial de 2ª -	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
Oficial de 3ª -	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
P. Especialista -	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
Dpto. Recubrimientos							
Oficial de 1ª -	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
Oficial de 2ª -	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
Oficial de 3ª -	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
P. Especialista -	6	15,29	21,40	22,93	22,93	9,17	25,22
Op. Manuales							
Oficial de 1ª -	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
Oficial de 2ª -	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
Oficial de 3ª -	6	15,29	21,40	22,93	22,93	9,17	25,22
P. Especialista -	5	13,80	19,32	20,70	20,70	8,28	22,77
Dpto. Tapabujes / Plasma							
Oficial de 1ª -	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
Oficial de 2ª -	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
Oficial de 3ª -	6	15,29	21,40	22,93	22,93	9,17	25,22
P. Especialista -	5	13,80	19,32	20,70	20,70	8,28	22,77
Dpto. Mantenimiento							
Responsable Mantenimiento	11	22,71	31,79	34,06	34,06	13,62	37,47
Técnico Mantenimiento Senior	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
Técnico Mantenimiento Junior	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
Técnico base	5	13,80	19,32	20,70	20,70	8,28	22,77
Personal indirecto							
Responsable de proceso	11	22,71	31,79	34,06	34,06	13,62	37,47
Encargado	10	21,22	29,71	31,83	31,83	12,73	35,02
Técnico de calidad	10	21,22	29,71	31,83	31,83	12,73	35,02
Oficial Administrativo de 1ª	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
Oficial Administrativo de 2ª	8	18,25	25,56	27,38	27,38	10,95	30,12
Auxiliar Administrativo	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67
Responsable Almacén	9	19,74	27,63	29,61	29,61	11,84	32,57
Almacenero	7	16,77	23,48	25,15	25,15	10,06	27,67

PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSO	PEÓN	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª
	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA
1 Circunstancia	5,38	5,43	5,64	5,69	5,87
2 Circunstancia	6,75	6,90	6,95	7,02	7,20
3 Circunstancia	8,07	8,21	8,34	8,47	8,76

45. Firmantes del convenio colectivo

En cumplimiento del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo es suscrito por las siguientes partes:

1. Por la empresa:

- Baumann Muelles, SA, representada por su gerente y por su responsable de producción.

2. Por el comité de empresa:

- El comité de empresa de Baumann Muelles, SA, representado por tres delegados y delegadas de personal.

Ambas partes, en representación de sus respectivos colectivos, acuerdan y suscriben el presente convenio colectivo, comprometiéndose a su cumplimiento en los términos establecidos.