

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio para la empresa Altan Pharmaceuticals SAU**

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 Altan Pharmaceuticals, SAU, en Álava. Código convenio e 01101281012024.

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, 14 de julio de 2025

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

**Convenio de la empresa Altan Pharmaceuticals SAU
2025-2026-2027-2028
Planta de Bernedo (Álava)**

Capítulo I preliminar. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Ultractividad.

Artículo 6. Garantías personales.

Artículo 7. Garantía del proceso productivo.

Artículo 8. Normas supletorias.

Capítulo II. Clasificación profesional.

Artículo 9. Clasificación funcional.

Capítulo III. Conceptos retributivos e indemnizatorios y estructura salarial.

Artículo 10. Estructura salarial y conceptos retributivos en general.

Artículo 11. Tabla de salarios mínimos garantizados por grupo profesional y por nivel.

Artículo 12. Salario base.

Artículo 13. Plus de antigüedad.

Artículo 14. Plus de nocturnidad.

Artículo 15. Plus turnicidad.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 18. Ayuda comida.

Capítulo IV. Jornada de trabajo y descansos.

Artículo 19. Jornada de trabajo anual.

Artículo 20. Turnicidad.

Artículo 21. Trabajo fuera de la sede de la empresa.

Artículo 22. Vacaciones.

Capítulo V. Conceptos diversos.

Artículo 23. Ingresos, ceses y periodos de prueba.

Artículo 24. Licencias y permisos.

Artículo 25. Excedencia por cuidado de familiares.

Artículo 26. Reducción de jornada por motivos familiares.

Artículo 27. Licencias sin sueldo.

Artículo 28. Excedencia.

Artículo 29. Excedencia especial para cursar estudios oficiales.

- Artículo 30. Situación de incapacidad temporal.
- Artículo 31. Póliza de seguro de accidentes.
- Artículo 32. Fomento del euskera.
- Artículo 33. Asamblea de trabajadores/as.
- Artículo 34. Garantías sindicales.
- Artículo 35. Inclemencias meteorológicas.
- Artículo 36. Adecuación del trabajo a trabajadora embarazada.
- Artículo 37. Kilometraje.
- Artículo 38. Suspensión de contrato por paternidad.
- Artículo 39. Contratación.
- Artículo 40. Inaplicación del convenio y procedimientos para solventar las discrepancias.
- Artículo 41. Comisión mixta-paritaria.
- Artículo 42. Cláusula adicional.
- Régimen de faltas y sanciones.
- Graduación de las faltas.
- Artículo 1. Faltas leves.
- Artículo 2. Faltas graves.
- Artículo 3. Faltas muy graves.
- Artículo 4. Régimen de sanciones.
- Artículo 5. Sanciones máximas.
- Artículo 6. Prescripción.
- Artículo 7. Graduación de faltas.

Capítulo I preliminar. disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio de empresa regula las relaciones laborales de Altan Pharmaceuticals SAU y su personal laboral.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todos los centros constituidos, o que puedan constituirse en el futuro de Altan Pharmaceuticals SAU, en la provincia de Álava, durante la vigencia del mismo.

Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en Altan Pharmaceuticals SAU.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años y se extenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028. Los compromisos obligacionales asumidos directamente por las partes firmantes entrarán en vigor desde el 1 de enero de 2025.

Artículo 5. Ultraactividad

Ambas partes dan por denunciado el convenio el 31 de diciembre de 2028. La empresa y el comité se comprometen a comenzar la negociación de un nuevo convenio en el segundo trimestre de 2028. Este convenio tendrá carácter de ultraactividad indefinida.

Artículo 6. Garantías personales

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. Garantía del proceso productivo

La empresa seguirá priorizando el proceso productivo en la planta de Altan Pharmaceuticals SAU. ubicada en Bernedo frente a otras plantas, tal y como viene haciendo hasta ahora, siempre y cuando se den las condiciones económicas, técnicas, productivas y organizativas adecuadas para ello.

Artículo 8. Normas supletorias

En todo lo no recogido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial de aplicación, o en su defecto, el estatal de la industria química. En ningún caso las condiciones aquí pactadas serán inferiores a las reflejadas en el convenio sectorial de aplicación.

Capítulo II. clasificación profesional

Artículo 9. Clasificación funcional

La empresa, con intervención del comité, ha determinado la clasificación funcional de manera que los/las trabajadores/as afectado/as por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollan, serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

- Calidad.
- Recursos humanos.
- Investigación y desarrollo (I+D).
- HS&E.
- TI.
- Mantenimiento.
- Ingeniería.
- Dirección.
- Producción.
- Finanzas.
- Logística.

Con los siguientes niveles por cada grupo profesional:

ÁREA	CALIDAD	RRHH	I+D	HS&E	TI	INGENIERÍA	MANTENIMIENTO	FINANZAS	DIRECCIÓN	PRODUCCIÓN	LOGÍSTICA
Nivel 10									Director planta		
Nivel 9	Gerente Calidad	Gerente RRHH					Gerente de mantenimiento			Gerente de producción	
Nivel 8	Líder calidad operacional Líder de control de calidad Líder de MS&T Líder de sistemas de calidad										Líder de Logística

ÁREA	CALIDAD	RRHH	I+D	HS&E	TI	INGENIERÍA	MANTENIMIENTO	FINANZAS	DIRECCIÓN	PRODUCCIÓN	LOGÍSTICA
Nivel 7								Controller industrial			Líder almacén
Nivel 6	Coordinador laboratorio calidad		Coordinador I+D	Coordinador HS&E		Coordinador de ingeniería			Asistente de dirección		
Nivel 5	Técnico calidad 2 Supervisor laboratorio calidad	Técnico de RRHH	Supervisor proyectos I+D Técnico I+D 2							Supervisor producción	Oficial logístico
Nivel 4	Analista calidad 2 Técnico calidad 1		Técnico I+D 1 Analista I+D 2		Técnico soporte TI					Line leader	
Nivel 3	Analista calidad 1	Recepcionista	Analista I+D 1							Preparador Operador 3	
Nivel 2	Auxiliar calidad		Auxiliar I+D				Técnico mantenimiento			Operador 2	Operador de almacén
Nivel 1										Operador 1 Operador limpieza Operador servicios generales (Limpieza)	

Cualquier puesto de nueva creación será valorado con la herramienta del ministerio y con la respectiva valuación del puesto versus el mercado y será incluido en la tabla.

Se adquiere por ambas partes el compromiso de que cada empleado (esté contratado por Altan o por empresa de trabajo temporal) tenga su descripción de puesto de trabajo, existiendo una herramienta de evaluación para posibles promociones y cambios de nivel antes del 30 de marzo de 2025 para todos los puestos de niveles 1 a 3 y antes del 31 de agosto de 2025 para el resto de los niveles.

Durante la vigencia de este convenio las evaluaciones de los niveles 1-3 se realizarán de manera semestral en marzo y septiembre y los niveles 4 en adelante cuando sea necesario.

Capítulo III. conceptos retributivos e indemnizatorios y estructura salarial

Artículo 10. Estructura salarial y conceptos retributivos en general

El salario base será el salario mínimo garantizado, en adelante SMG, de cada nivel por grupo profesional. Las cantidades que excedan de dicho SMG, si las hubiere, serán plus convenio hasta un límite del 35 por 100 del SMG correspondiente, de modo que el plus convenio exprese conceptos de retribución general para todas las personas trabajadoras de un mismo grupo profesional.

Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, distinta a estos dos conceptos (SMG y plus convenio) y a los pluses de antigüedad, turnicidad, nocturnidad, pluses festivos, complementos de puesto de trabajo (incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad hasta su extinción según señala el artículo 40º del convenio de químicas, BOE número 171, de lunes 19 de julio de 2021, sección III, pág. 86311 cve: B), constituirá el complemento personal de la persona trabajadora, integrante a todos los efectos de la masa salarial.

Se considera masa salarial bruta (MSB) la formada por los conceptos siguientes, con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

Salario base:

- Salario base.
- Plus de antigüedad *.
- Plus convenio *.
- Complemento personal *.

Otros complementos:

- Plus de turnicidad *.
- Plus de trabajo fuera de la sede.

- Plus de nocturnidad *.
- Horas extraordinarias.
- Gratificaciones de julio y diciembre.
- Ayuda comida.
- Cuenta convenio.

* Estos conceptos no son ni compensables ni absorbibles.

Artículo 11. Tabla de salarios mínimos garantizados por grupo profesional y por nivel

En caso de nuevas incorporaciones, el/la trabajador/a percibirá el 100 por ciento del salario del puesto de trabajo al que pertenezca desde el primer día de la relación laboral con la empresa.

TODOS LOS GRUPOS	SALARIO 2024	SALARIO 2025	SALARIO 2026	SALARIO 2027
Nivel 1	19.448,00 euros	20.245,37 euros	20.245,37 euros + art 12*	Salario 2026 + art 12*
Nivel 2	23.600,00 euros	24.567,60 euros	24.567,60 euros + art 12*	Salario 2026 + art 12*
Nivel 3	25.090,00 euros	26.118,69 euros	26.118,69 euros + art 12*	Salario 2026 + art 12*
Nivel 4	29.641,56 euros	30.856,86 euros	30.856,86 euros + art. 12*	Salario 2026 + art 12*
Nivel 5	33.124,00 euros	34.482,08 euros	34.482,08 euros + art 12*	Salario 2026 + art 12*
Nivel 6	36.452,00 euros	37.946,53 euros	37.946,53 euros + art 12*	Salario 2026 + art 12*
Nivel 7	36.629,72 euros	38.131,54 euros	38.131,54 euros+ art 12*	Salario 2026 + art 12*
Nivel 8, 9 y 10	46.444,37 euros	48.348,59 euros	48.348,59 euros + art 12*	Salario 2026 + art 12*

* Artículo 12: + Subida del IPC + 0,5 de la CAPV con un suelo mínimo de un 2 por ciento y un techo máximo del 5 por ciento.

Se tomará siempre como referencia el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 12. Salario base

Entre las partes firmantes se acuerda que el incremento salarial en todo caso establecerá un mínimo del 2 por ciento cuando la suma del IPC de la CAPV + 0,50 por ciento sea inferior y un máximo del 5 por ciento cuando la suma del IPC de la CAPV + 0,50 por ciento sea superior, de acuerdo con la siguiente determinación:

Para el ejercicio 2025 el incremento salarial será 2 por ciento \leq IPC CAPV 2024 + 0,50 por ciento \leq 5 por ciento. Dicho sumatorio se aplicará sobre el salario base

Para el ejercicio 2026 el incremento salarial será 2 por ciento \leq IPC CAPV 2025 + 0,50 por ciento \leq 5 por ciento. Dicho sumatorio se aplicará sobre el salario base

Para el ejercicio 2027 el incremento salarial será 2 por ciento \leq IPC CAPV 2026 + 0,50 por ciento \leq 5 por ciento. Dicho sumatorio se aplicará sobre el salario base

Entre las partes firmantes del presente convenio, se acuerda que el incremento salarial para el ejercicio 2028 se fijará de común acuerdo mediante negociación que se llevará a cabo durante el segundo semestre del año 2027, teniendo en cuenta las circunstancias externas e internas de la compañía para su determinación definitiva.

Se tomará siempre como referencia el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 13. Plus de antigüedad

Su cuantía para todas las categorías profesionales y para cada uno de los períodos correspondientes a los trienios ilimitados de servicios será:

2025: 15,00 euros brutos mensuales por trienio generado efectivos desde el primer día del mes siguiente al vencimiento del trienio.

Para los ejercicios 2026, 2027 y 2028 se establece el mismo incremento que en el artículo 12 del presente convenio.

Artículo 14. Plus de nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad de 4,00 euros/hora desde el año 2025, cantidad que se actualizará anualmente desde el 2026 conforme al artículo 12 del presente convenio.

En el caso de las personas trabajadoras cuyo plus de nocturnidad sea superior a esta cantidad, no verán incrementado el mismo hasta que el aquí pactado se equipare en su cuantía al que venían percibiendo.

En caso del personal que trabajase exclusivamente en el turno de noche, siempre y cuando responda a necesidades de producción, excluyéndose aquellos acuerdos individuales entre los propios trabajadores, se aplicará también una reducción de la jornada en 4 horas semanales efectivas el último día laborable.

Artículo 15. Plus turnicidad

Las personas trabajadoras afectadas por trabajo en sistema de mínimo 2 turnos, percibirán la cantidad de 1,61 euros brutos por día efectivo trabajado desde el año 2025, cantidad que se actualizará anualmente conforme al artículo 12 del presente convenio.

La flexibilidad horaria (antes turno partido) no será considerada trabajo a turnos.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Queda suprimida, como norma general, la posibilidad de realizar horas extraordinarias.

Se exceptúan las situaciones en que, por causa mayor, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, sea necesaria su realización y no puedan ser sustituidas por contratación de personal eventual o a tiempo parcial.

En cualquier caso, el comité de empresa será informado mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

Cada hora extraordinaria se compensará con el descanso de 2 horas de jornada ordinaria. Si dichas horas se realizaran en domingos y festivos se compensarán con el descanso de 3 horas de jornada ordinaria. En caso de que se realizaran en horario nocturno se compensarán con un cuarto de hora más de descanso. Del fin de semana se considerará como nocturna y festiva la noche del sábado.

En el caso de que la compensación de las horas extraordinarias se realizara económicamente, su importe ascenderá al doble o el triple (según cuando se realicen) del fijado para la hora ordinaria, según el salario de cada trabajador/trabajadora.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

Todos los/las trabajadores/as de Altan Pharmaceuticals SAU tendrán derecho a 2 gratificaciones extraordinarias al año, en julio y diciembre, no pudiendo ser dichas pagas inferiores como mínimo al resultado de sumar los conceptos de salario base, plus de convenio, complemento personal y antigüedad del nivel salarial que le corresponda a cada trabajador/a.

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.

Estas pagas se cobrarán íntegramente, independientemente de la situación de incapacidad temporal (enfermedad común y/o accidente de trabajo).

La baja por maternidad/paternidad/adopción/acogimiento o riesgo asociado por embarazo, así como situaciones potencialmente retribuidas de forma prorrateada al 100 por ciento quedan excluidas del párrafo anterior al declararse como computable la base imponible prorrateada al 100 por ciento (incluyendo las 14 pagas).

A pesar de ello, si el resultado del bruto anual percibido en los dos casos mencionados anteriormente supusiera una disminución del salario bruto anual del/la trabajador/a, la empresa deberá abonar la cantidad pendiente hasta el salario bruto anual que percibiría dicho/a trabajador/a si no se hubiera encontrado en ninguna de esas dos situaciones.

El periodo de devengo de dichas pagas será semestral, siendo del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre. Se abonarán el 15 de julio y el 20 de diciembre respectivamente.

Artículo 18. Ayuda comida

En 2025, el personal que trabaja a jornada flexible, así como aquella persona que por necesidades de la empresa tenga que ampliar su jornada de relevo, generará una ayuda comida por valor de 12,39 euros brutos por día laborable, abonándose en nómina a mes vencido.

Para los ejercicios 2026, 2027 y 2028 se establece el mismo incremento que en el artículo 12 del presente convenio.

Capítulo IV. Jornada de trabajo y descansos

Artículo 19. Jornada de trabajo anual

Durante los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028, la jornada laboral es de 1.720 horas anuales, reduciendo de esta manera la jornada previamente establecida. Las horas reducidas (8 horas) se añadirán a los días de vacaciones a elegir por las personas trabajadoras, resultando un total de 6 días de elección por año trabajado.

El tiempo de descanso será de 30 minutos y se computará como tiempo efectivo de trabajo.

El personal no vinculado a producción adaptará su horario laboral con base en la política de trabajo flexible vigente de manera voluntaria previo acuerdo individual con la empresa.

En referencia al calendario laboral y en el plazo de un mes, a partir de la publicación del calendario oficial para la provincia de Álava, la empresa se compromete a señalar, con intervención de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente. Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

En caso de que algún/a operario/a deba horas a la empresa, podrá optar, de acuerdo con la empresa, o bien por recuperarlas o que se las descuenten. Si optase por recuperarlas, deberá hacerlo antes del 31 de diciembre del año en curso.

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

Artículo 20. Turnicidad

Posibilidad de realizar cambios de turno de manera mensual y/o anual, por periodos definidos y acordados por las tres partes: promotores del cambio – departamento implicado. El promotor del cambio y su equivalente solo cambiarán las semanas acordadas entre ellos de manera mensual y/o anual. La filosofía de este artículo es solventar los problemas puntuales que ocasionan los cambios de turno. Para la concesión de dichos cambios se deben cumplir los siguientes requisitos:

- El promotor del cambio es el que debe buscar su equivalente.
- No se autorizarán cambios de puesto con personal propuesto no equivalente.
- Se deberá autorizar previamente por el responsable del departamento.
- Se debe presentar el cambio con una antelación de al menos 30 días y la duración será como mínimo un mes.

Artículo 21. Trabajo fuera de la sede de la empresa

Se establece una compensación de 20,00 euros/día sin pernocta o 40,00 euros/día en caso de pernocta, siempre y cuando el desplazamiento sea necesario para la prestación del servicio solicitado por la empresa y exista una distancia entre el centro de trabajo y el lugar de desplazamiento en cómputo global de ida y vuelta de al menos 300 kilómetros.

Artículo 22. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 22 días laborables para todo el personal.

Del periodo vacacional, como mínimo, 15 días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de julio a septiembre.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación mínima de 3 meses, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el/la trabajador/a por todos los conceptos en los 3 meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Todo/a trabajador/a que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus vacaciones anuales retribuidas por haber estado de baja (aun cuando ésta se produjera una vez comenzado el periodo vacacional) conserva el derecho a disfrutarlas aun después de finalizar el año natural. Si finalizada la baja fuera imposible disfrutar las vacaciones, por haber finalizado la relación laboral, el trabajador tiene derecho a compensación económica equivalente a sus retribuciones ordinarias. –Tribunal de justicia de las comunidades europeas. 20 de enero (Asunto Schultz-Hoff).

En los casos excepcionales de no poder disfrutar las vacaciones dentro del año natural (contemplados por dicha sentencia) se fijará un nuevo periodo vacacional consensuado con la empresa, siendo cada una de las partes la encargada de establecer la mitad de dicho periodo en caso de no haber acuerdo.

Capítulo V. conceptos diversos

Artículo 23. Ingresos, ceses y periodos de prueba

El ingreso de los/las trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los/las trabajadores/as mayores de 45 años, personas con discapacidad, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje, prácticas.

El ingreso de los/las trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, los periodos de prueba máximos serán los siguientes:

PUESTO	PERIODO DE PRUEBA
Niveles 7 en adelante	6 meses
Nivel 4, 5, 6	3 meses
Nivel 3	2 meses
Nivel 1 y 2	1 mes

El periodo de baja por incapacidad temporal (IT) interrumpe el cómputo del periodo de prueba reanudándose dicho periodo cuando se obtenga el alta.

Los cursillos de capacitación que pudieran ser dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba y sólo se entenderá que el/la trabajador/a está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el/la trabajador/a podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Los/las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con 15 días de antelación. El incumplimiento por parte de los/las trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. En el caso de trabajadores que pertenezcan al nivel 5 o superiores del artículo 9 (clasificación funcional) del presente convenio, deberán presentar su cese voluntario con 30 días de antelación. El incumplimiento por parte de los/las trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el/la trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

Las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legales establecidos accederán al contrato de relevo, solicitándolo a la empresa, con una antelación de tres meses.

Artículo 24. Licencias y permisos

Se entiende por consulta médica, toda aquella consulta del servicio público o privado, excluyéndose servicios privados de importancia menor como: intervenciones estéticas voluntarias, dentistas, podólogos, fisioterapeutas no asociados a procesos de rehabilitación, homeópatas, clínicas de reproducción asistida y análogas.

La fecha de inicio del disfrute de licencias y permisos será la fecha del hecho causante. Entendiéndose por hecho causante el día del suceso, computándose para los efectos el día de inicio teórico de la jornada de trabajo.

Si el hecho causante no se produce y el permiso se disfrutara con antelación a dicho hecho causante no acontecido, el trabajador deberá recuperar el permiso disfrutado.

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

24.1 En caso de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad (padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, hermanos, hermanos políticos): 3 días (de los cuales mínimo 1 día será laborable) excepto si se trata del cónyuge, en cuyo caso será de 5 días (de los cuales mínimo 2 días serán laborables), pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido.

24.2 Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad (padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, hermanos y hermanos políticos), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, debidamente justificada: 5 días.

Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en el centro hospitalario por 24 horas o más, siendo equiparable la hospitalización domiciliaria debidamente justificada.

Esta licencia podrá ser disfrutada en días posteriores al inicio del hecho causante, pero siempre y cuando en ese momento persista la hospitalización, pudiéndose disfrutar, a elección del/de la trabajador/a, en días sucesivos o no, siempre que medie el suficiente preaviso.

Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan, sean una misma o distintas.

Cuando la enfermedad grave persistiera y pasados 30 días desde la primera licencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a una nueva licencia retribuida de 2 días naturales. Así mismo y transcurridos 60 días desde el ingreso hospitalario, el trabajador tendrá derecho a una nueva y única licencia adicional retribuida de otros 2 días.

24.3 Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica sea pública privada a un pariente de primer grado de consanguinidad, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a un pariente de primer grado que esté a cargo del/de la trabajador/a se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está “a cargo” del/de la trabajador/a a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

- Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

- En caso de la edad, se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

- Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del/de la trabajador/a o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al/a la trabajador/a en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

No se entenderá que el familiar está a cargo del/de la trabajador/a cuando éste último precisase hacer un desplazamiento superior a los 100 kilómetros para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

24.4 Un día para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, padres políticos, hijos, hijos políticos), que requieran intervención quirúrgica sin hospitalización.

24.5 Nacimiento de hijo/a: según lo establecido en la legislación vigente.

24.6 En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse de trabajo durante una hora, mientras dure la hospitalización.

24.7 Matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador o de su cónyuge: 1 día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.

24.8 Matrimonio del/de la trabajador/a y/o pareja de hecho legalmente constituida mediante la inscripción correspondiente en el registro de parejas de hecho: 17 días naturales desde el día del enlace. 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, deberá informar a los representantes de los/ las trabajadores/as sobre las causas en las que ampara su negativa. Esta licencia o permiso sólo podrá ser disfrutada una sola vez por cada trabajador/a de la empresa con la misma persona, independientemente de su antigüedad.

24.9 Traslado de domicilio: 1 día laborable, debiéndose disfrutar dentro de un periodo igual o inferior a 30 días naturales desde la fecha de empadronamiento. Esta licencia, no podrá disfrutarse más de una vez por año.

24.10 Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica en la red de salud pública o privada, debiendo presentar el oportuno justificante.

24.11 Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el/la trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reglado y homologado.

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

24.13 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

24.14 El/la trabajador/a, avisando con suficiente antelación, podrá disponer de un permiso para atender situaciones personales (asuntos propios), consistente en 8 horas remuneradas y 18 horas no remuneradas pudiendo ser cada uno de ellos disfrutado de forma fraccionada siempre y cuando se respete una fracción mínima temporal de 30 minutos.

24.15 Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá 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, salvo fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en el supuesto de que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible. El permiso no será retribuido.

24.16 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 personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro 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.

24.17 Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar 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 del Estatuto de los trabajadores.

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 apartados 24.1, 24.2, 24.3 y 24.4, los plazos anteriormente consignados, podrán ampliarse hasta un máximo de un día si el desplazamiento está entre 100 y 200 kilómetros y si es superior a 200 kilómetros, podrá ampliarse hasta un máximo de dos días más.

El permiso contemplado en el apartado 24.2 del presente artículo podrá distribuirse, por voluntad del/de la trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo del kilometraje.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida, tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho debidamente inscritas.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de transporte disponibles así lo exijan.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento que ocurra el hecho causante (excepto apartado 24.2). Si cuando sucediese el hecho causante el trabajador llevase más de 4 horas trabajando se le abonará ese día íntegramente y la licencia y permiso comenzará a disfrutarse al día siguiente.

Artículo 25. Excedencia por cuidado de familiares

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 3 años, los/las trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad (padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, hermanos y hermanos políticos), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación

deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona trabajadora ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Artículo 26. Reducción de jornada por motivos familiares

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el/la trabajador/a tendrá derecho al permiso de lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de 1 hora diaria, o acumular esta en jornadas completas.

Existe la posibilidad de acumular la lactancia siempre que se solicite por escrito como mínimo un mes antes de su inicio. El permiso por lactancia acumulada se calculará de forma individual y ha de disfrutarse de forma ininterrumpida a continuación del permiso de maternidad/paternidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, debiéndose acreditar debidamente esta circunstancia.

Artículo 27. Licencias sin sueldo

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses fraccionables por una sola vez y, en este último caso, a disfrutar en un periodo máximo de dos años, las personas trabajadoras que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La duración máxima de esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de un año por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a un número de personas trabajadoras equivalente al 2 por ciento de la plantilla del centro de trabajo, o una persona trabajadora en centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de inicio de disfrute de la anterior.

Artículo 28. Excedencia

Los/las trabajadores/as con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a 5 años. Se respetará durante un año la reserva del puesto de trabajo.

Una vez superado ese plazo de 1 año, cuando el /la trabajador/a solicite su ingreso, este estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional; si no existiese vacante en su grupo profesional y sí en un grupo inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esa plaza con el salario a ella correspondiente hasta que haya una vacante en su grupo profesional original o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El/la trabajador/a que no solicite su reingreso al finalizar su periodo de excedencia causará baja definitiva en la empresa. Esta solicitud debe realizarse por escrito con al menos un mes de antelación a la fecha de finalizar la excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de al menos 4 años en la empresa desde la finalización de la excedencia previamente disfrutada.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia salvo autorización expresa y por escrito por parte de la empresa para ello. En caso de que así fuera la reserva de trabajo quedaría automáticamente anulada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 30 días.

No computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

El cambio establecido en este artículo no será de carácter retroactivo para las excedencias concedidas antes de la firma de dicho convenio.

Artículo 29. Excedencia especial para cursar estudios oficiales

Los/as trabajadores/as al margen de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con un año de servicio en la empresa, podrán solicitar una excedencia de hasta 3 años dependiendo de la duración de los estudios, para cursar estudios oficiales tanto de formación profesional como estudios universitarios de grado o postgrado, siempre y cuando no sean contratos de duración determinada. El/la trabajador/a tendrá derecho a un reingreso inmediato siempre que cumplan las condiciones descritas en este artículo.

El/la trabajador/a deberá presentar la matrícula incluyendo el justificante de pago de tasas ante el organismo correspondiente a la solicitud de dicha licencia en la empresa.

El/la trabajador/a mantendrá el derecho a reingreso automático descrito en el primer párrafo de este artículo, siempre y cuando presente un justificante que acredite haber asistido a dichos cursos, y siempre y cuando haya superado el 85 por ciento de las asignaturas cursadas y debidamente justificado mediante certificado emitido por el centro de estudios oficial. La no justificación dentro de los 45 días siguientes a la terminación de los estudios como se ha descrito ocasiona la pérdida del derecho a reingreso automático pasando a ser derecho preferente a reingreso cuando exista una vacante en la empresa, en cualquier momento del tiempo establecido de 3 años.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que impliquen competencia salvo autorización expresa y por escrito por parte de la empresa para ello. En caso de que así fuera la reserva de trabajo quedaría automáticamente anulada.

El número de excedencias simultáneas por este concepto no podrá ser superior a 4 por ciento de la totalidad de la plantilla.

Artículo 30. Situación de incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal por hospitalización, enfermedad profesional y accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por ciento de la masa salarial del mes anterior a la baja, de acuerdo con las exclusiones establecidas en el artículo 37 del convenio de la Industria química

para el cálculo del complemento de incapacidad temporal. En referencia a este apartado, indicar que el posible accidente que el/la trabajador/a pudiera sufrir desde su domicilio hasta el centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio se consideraría accidente de trabajo.

En los casos de enfermedad común y accidente no laboral, durante los primeros 15 días en situación de incapacidad temporal, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 80 por ciento de la masa salarial del mes anterior a la baja de acuerdo con las exclusiones establecidas en el artículo 37 del convenio de la industria química para el cálculo del complemento de incapacidad temporal y a partir del decimosexto día en situación de incapacidad temporal, la empresa complementará el 100 por ciento de la masa salarial de las prestaciones de la Seguridad Social, nuevamente con exclusiones establecidas en el artículo 37 del convenio de la industria química para el cálculo del complemento de incapacidad temporal.

Se establece como límite de complemento máximo el plazo de 12 meses en los que la empresa complementará las prestaciones de una incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

Cuando la baja de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral supere el mes, se cobrará el complemento de la incapacidad temporal 100 por ciento desde el primer día.

El complemento a que se hace referencia en el presente artículo, en lo que se refiere a los casos de enfermedad profesional y accidente laboral, en ningún caso lo será por un periodo superior a 18 meses.

Si un trabajador, que llevase trabajando más de 4 horas, tuviese que abandonar el centro de trabajo durante parte de la jornada laboral por encontrarse indispuerto se le abonará el día de trabajo íntegro y deberá justificar dicha ausencia con la correspondiente recomendación de reposo expedida por el facultativo. Si el/la trabajador/a llevase menos de 4 horas trabajando, deberá presentar el parte de incapacidad temporal, abonándole el día como marcan las condiciones del convenio establecido.

Artículo 31. Póliza de seguro de accidentes

La empresa deberá formalizar póliza de accidentes de trabajo para la cobertura sólo laboral de los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta, total y parcial de los/las trabajadores/as por accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidentes laborales in itinere garantizando a sus trabajadores/as las siguientes coberturas mínimas:

Derivado de accidente laboral o enfermedad profesional

CONCEPTO	CUANTÍA (EUROS)
Fallecimiento	72.000,00
Invalidez absoluta	72.000,00
Invalidez total	72.000,00
Invalidez permanente parcial	Según baremo de la compañía aseguradora

A estos efectos, la empresa suscribirá la correspondiente póliza con una compañía aseguradora mercantil para la cobertura del riesgo. La empresa entregará copia al interesado o, en su caso, certificado de tenerla concertada.

Artículo 32. Fomento del euskera

Las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Desde el comité proponemos a la empresa avanzar en el desarrollo de la cláusula del convenio para el "fomento del euskera". Para ello, contamos con un nuevo instrumento: el acuerdo suscrito por los sindicatos y el de las patronales.

Tomando éste como referencia, solicitamos a la empresa que pida a la Viceconsejería de Política Lingüística que realice los pasos necesarios para contactar con la empresa, con el objetivo de explicar el programa y explorar las posibilidades de desarrollar un plan de normalización lingüística, que suponga diagnóstico de la realidad sociolingüística de la empresa, plan que recoja medidas concretas, asesoría, financiación... etc.

Artículo 33. Asamblea de trabajadores/as

Los/las trabajadores/as de Altan Pharmaceuticals SAU afectados por el presente convenio, dispondrán, de un tiempo máximo de 10 horas al año remuneradas como tiempo de trabajo para realizar asambleas, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla.

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 los representantes de los/las trabajadores/as con una antelación mínima de 24 horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

Artículo 34. Garantías sindicales

Ningún/a trabajador/a podrá ser despedido ni discriminado por motivo de pertenecer a una central sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

El/la trabajador/a que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar su cargo sindical en los órganos de dirección provinciales, nacionales, estatales o de zona, de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo. El reingreso será automático y el trabajador ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

La empresa comunicará al comité, las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicables a sus compañeros, así como las altas y bajas de contratos que pudieran producirse.

El comité de empresa dispondrá de un tablero de anuncios para la divulgación de notas o comunicados de los/las trabajadores/as de Altan Pharmaceuticals SAU.

Se reconoce el derecho de los/las trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales a organizarse en el seno de la empresa como secciones sindicales previa información de las mismas del número de afiliados. Las secciones sindicales nombrarán un delegado sindical que asumirá la dirección de la sección sindical. Para que exista un delegado de una sección sindical en la empresa, se precisará un número de 7 afiliados a la misma central sindical.

Los delegados de sección sindical gozarán a todos los efectos de las mismas garantías legales establecidas que para los miembros del comité de empresa. Los miembros del comité, así como los delegados sindicales dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones sindicales.

Así mismo podrán disponer de un crédito de 8 horas mensuales más, para acumular a las 25 horas, con cargo al cómputo anual.

En todo lo referente a las garantías sindicales y no recogido en el presente artículo, se estará a lo establecido en el convenio sectorial de aplicación y en todo caso a lo reflejado en el Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes sindicales de una misma central podrán indistintamente, utilizar al mes el crédito de horas que tengan en total, sin rebasar el máximo establecido.

Los miembros del comité de salud laboral dispondrán de 2 horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de sus funciones, independientemente de las 25 horas mensuales correspondientes para los miembros del comité de empresa.

Artículo 35. Adecuación del trabajo a trabajadora embarazada

Cuando haya una mujer en estado de embarazo, se le tendrá en cuenta dicho estado, para adecuar su trabajo a las circunstancias.

Artículo 36. Kilometraje

Kilometraje por utilización de vehículo propio, por servicios para la empresa: 0,48 euros/kilómetro con aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio en cuanto a incremento de dicha cantidad.

Artículo 37. Suspensión de contrato por paternidad

Se toma como referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del código civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Artículo 38. Contratación

La contratación eventual será una excepción dentro de la empresa.

Contratación indefinida: La empresa se compromete a garantizar un porcentaje del 85 por ciento de contratos indefinidos con respecto al total de la plantilla. Para ello la empresa mensualmente realizará un recuento:

- Contratos indefinidos incluido el personal en excedencia por guarda legal y excedencia voluntaria por estudios.
- Contratos eventuales excluyendo el personal con contrato interino.

Mensualmente la empresa dará al comité los datos para su control y análisis, dando el número de contratos indefinidos y contratos eventuales. Asimismo, la empresa informará mensualmente por escrito al comité de todos los servicios excepcionales que desarrolla, el número de trabajadores necesarios y la duración prevista para esos servicios, sin que ningún caso exima a la empresa del deber de informar al comité en lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma de rango superior en relación con esta materia.

Antes de cumplirse el semestre (diciembre y junio), ambas partes acordarán la fecha para realizar la revisión dentro de la primera quincena de enero o julio. En dichas fechas se reunirá el comité y la empresa para hallar la media de los últimos 6 meses y calcular el porcentaje de contratos indefinidos del último semestre. Para calcular dicho porcentaje se utilizará la siguiente fórmula:

CI: media de los 6 meses con contrato indefinido.

PT: media de los últimos 6 meses del total de la plantilla. (Contrato indefinido más contrato eventual excluyendo el personal con contrato interino).

$$\text{Porcentaje de indefinidos} = (\text{CI} / \text{PT}) \times 100$$

Si el porcentaje de indefinidos resultantes fuese superior al 85 por ciento, la empresa no estará obligada a realizar ningún contrato indefinido. Si el porcentaje resultante fuese inferior o igual al 85 por ciento, se realizará la siguiente operación:

$$(\text{PT} \times 85) / 100 = \text{número de contratos indefinidos}$$

A este número se le restará el número de contratos indefinidos existentes en la fecha de la revisión (enero y julio) y nos dará el número de contratos indefinidos a realizar por parte de la empresa. En el supuesto que este número sea decimal si es igual o mayor de 0,5 se redondeará al alza.

La empresa tendrá 30 días de plazo máximo para realizar los nuevos contratos indefinidos. La empresa y el comité acuerdan que en el supuesto que haya entrado personal para realizar "un trabajo excepcional", ambas partes analizarán dicha situación en la reunión semestral.

Todos los/as trabajadores/as que tengan una experiencia de 12 meses en la empresa, independientemente de su relación contractual, pasarán a tener un contrato indefinido, con la excepción de los contratos por sustitución (incapacidad temporal, maternidad, excedencia, reducción de jornada, etc..) donde el fin de contrato estará supeditado a la vuelta del/de la titular del puesto de trabajo, pudiéndose superar en uno o en sucesivos contratos de sustitución los 12 meses de experiencia en la empresa.

Cuando exista un nuevo puesto en la estructura de la empresa, y existan contratos de interinidad en la misma, dichas personas pasarán a ocupar el citado puesto. Contratándose a otra persona para el puesto interino.

El contrato a realizar al/a la trabajador/a que ha dejado el puesto de interinidad corresponderá según política de empresa, ateniendo a la antigüedad del trabajador en la empresa.

El cambio de contrato de interinidad a contrato temporal se hará teniendo en cuenta la antigüedad acumulada en periodos de 6 meses, siempre y cuando no haya cumplido un año de antigüedad, que será un contrato indefinido. Es decir, si el trabajador lleva 2 meses como interino, el contrato siguiente se hará por 4 meses en condiciones de temporalidad, con renovación de 6 meses hasta cumplir un año. Siguiendo a éste, un contrato indefinido.

Cuando exista un nuevo puesto en la estructura de la empresa, dicho puesto saldrá inicialmente en promoción interna horizontal y vertical. Para ello se publicará el puesto vacante en el tablón de anuncios de la empresa junto con los requisitos necesarios para optar a dicho puesto. El trabajador interesado podrá participar en los procesos de selección. Contratándose a otra persona para el puesto que se deje vacante.

Artículo 39. Inaplicación del convenio y procedimientos para solventar las discrepancias

Ambas partes entienden que la modificación de las condiciones de trabajo a través del artículo 82.3 y del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de excepcionales y solo se plantearán cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que puedan menoscabar la viabilidad de la empresa y el propio mantenimiento de los puestos de trabajo relacionado con dichas causas.

La empresa, comprometiéndose a la aplicación del convenio existente en Altan Pharmaceuticals SAU y con carácter previo a la aplicación de medidas que por razones excepcionales sean necesarias, consultará con la representación de los trabajadores, para tratar de acordar las medidas tendentes a paliar la situación creada por esa causa económica, técnica, organizativa o de producción que pueda afectar a la viabilidad de la empresa y al propio mantenimiento de los puestos de trabajo. En caso de discrepancia, se someterán a los procedimientos de resolución de conflictos voluntarios (PRECO) de conciliación o mediación, sin carácter vinculante para ambas partes, acudiendo al arbitraje solo si existe acuerdo entre ambas partes.

Artículo 40. Comisión mixta paritaria

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente convenio, serán sometidas a la decisión de una comisión mixta creada al efecto. Esta comisión estará formada por tres miembros de la representación empresarial y por tres de la parte social.

Las funciones y actividades de esta comisión no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones social, administrativa y contenciosa previstas en las disposiciones vigentes en la forma y alcance conferidos.

Se acuerda que para la solución de los conflictos que se puedan generar con motivo de la interpretación y/o aplicación de las normas laborales aplicables se acuda al PRECO, gestionado a través del Consejo de Relaciones Laborales. No obstante, las partes firmantes del presente convenio colectivo se ratifican en la voluntariedad en la toma de aquella decisión.

Cláusula adicional

Queda expresamente convenido que, el personal de Altan Pharmaceuticals SAU Bernedo afectado por el presente convenio se compromete a mantener una paz social durante su vigencia, lo que supone, entre otras cosas, el compromiso formal de abstenerse de formular nuevas peticiones de tipo económico, reducción de jornada laboral, etc. Sin que esto llegue a impedir la negociación de la subida salarial de 2028 durante el 2027 y del siguiente convenio en 2028.

Capítulo VI. Régimen sancionador

Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 1. Faltas leves

1. Se consideran faltas leves las siguientes:

1.1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días naturales, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave. A los efectos de definir la falta de puntualidad, se entenderá la existencia de la falta de puntualidad aquella entrada que excepcionalmente se realice pasado 10 minutos de la hora establecida.

1.2. No comunicar la situación de baja y alta por incapacidad temporal o de cualquier ausencia justificada conforme a la normativa interna establecida por la empresa. En caso de imposibilidad para hacer dicha comunicación en el día de la ausencia, la persona trabajadora deberá acreditarlo en un plazo no mayor a 3 días naturales siempre y cuando dos de ellos sean laborables con base en el calendario vigente. Entendiendo este plazo como excepción y no como regla al verse imposibilitada la persona trabajadora.

1.3. El incumplimiento hasta en tres ocasiones en el plazo de 30 días naturales de la obligación diaria de registrar la hora de entrada, de salida o de alguna de las pausas en los sistemas establecidos de control de presencia por la empresa. La corrección de fichaje en el plazo de 5 días de la incidencia no será considerada incumplimiento salvo casos repetitivos o aquellos que reflejen falsedad de la información. Posterior a las tres primeras ocasiones la empresa dará aviso por escrito como advertencia. En caso de reincidir nuevamente en tres ocasiones ya computarán como falta leve.

1.4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

1.7. No atender al público y al resto de compañeros con la corrección y diligencia debidas.

1.8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio. La persona trabajadora deberá actualizar dichos datos.

1.9. La persona trabajadora, podrá proporcionar voluntariamente medios electrónicos o móviles para adaptar la comunicación a la realidad del mundo tecnológico y agilizar el flujo de información. Sin ser causa de posible sanción no actualizarlos. Se entenderá válidamente realizada la comunicación en el medio designado por parte del trabajador a la empresa.

1.10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

1.11. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

1.12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

1.13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 2. Faltas graves

2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días naturales.

2.2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días naturales.

2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

2.4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabaja.

2.5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo con relación al incumplimiento de las normativas internas y procedimientos normalizados de trabajo cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Siempre que dichas normativas no estén en conflicto con lo estipulado en convenio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

2.6. No asistir a los reconocimientos médicos obligatorios de ingreso, vista y oído o a aquellos otros para los que fuera requerido conforme a la normativa vigente.

2.7. La falta de comunicación de fallos, desperfectos o cualquier tipo de impedimento técnico que pusiera en riesgo el proceso productivo de la empresa. En el caso de que dicha omisión causará perjuicios a la empresa, será calificada como muy grave.

La empresa deberá facilitar las herramientas adecuadas para una correcta notificación de la cual el empleado tendrá copia.

2.8. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

2.9. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

2.10. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

2.11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

2.12. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

2.13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

2.14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

2.15. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del convenio general de la industria química.

2.16. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.

2.17. El uso de los vehículos de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

Artículo 3. Faltas muy graves

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

3.2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días naturales.

3.3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

3.5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

3.6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

3.7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

3.8. La embriaguez y/o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave

3.9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

3.10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

3.11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

3.12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

3.14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera

3.16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

3.17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Toda conducta, en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

3.18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

3.19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

3.20. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

3.21. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o "compliance" instaurados en la empresa a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el código penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

3.22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

3.23. En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en el artículo 119 del convenio general de la industria química.

Artículo 4. Régimen de sanciones

4. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

4.1. La dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

4.2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

4.3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto del presente anexo en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.

4.4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

4.5. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

4.6. Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 84 del convenio de la industria química

Artículo 5. Sanciones máximas

5. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

5.1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

5.2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

5.3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Artículo 6. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 7. Graduación de faltas

A los efectos graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

— Faltas leves: 3 meses.

— Faltas graves: 6 meses.

— Faltas muy graves: 1 año.