

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Motor Gorbea, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2017 para la empresa Motor Gorbea, SA. Código convenio número 01100662012017.

**ANTECEDENTES**

El día 8 de febrero de 2018 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 5 de junio de 2017.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 21 de febrero de 2018

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo, regula las condiciones de trabajo de la empresa Motor Gorbea, dedicada a la venta y reparación de vehículos, y su personal.

**Ámbito personal**

Por el presente convenio colectivo, se regirá todo el personal que preste sus servicios en la actualidad en Motor Gorbea así como los que ingresen dentro del referido ámbito durante su vigencia.

**Ámbito temporal**

Este convenio colectivo, entrará en vigor en el día 1 de enero del 2017, siendo su duración de 1 año, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre del 2017. Se acuerda expresamente que se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Inaplicación—descuelgue-- de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio**

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

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

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 y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

**Prelación normativa**

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma de rango superior.

**Garantía personal**

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en ésta empresa, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

**Garantías**

Las condiciones globales de este convenio, no podrán ser reducidas durante su vigencia, por aplicación de decretos, leyes u ordenanzas que puedan ser promulgadas o que estén en vigor.

**Salario base**

Se percibirá por día natural y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que para cada nivel de retribución.

**Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo se ha establecido en 1.735 horas.

**Calendario laboral**

El calendario laboral para el año 2017 será elaborado de mutuo acuerdo.

**Incremento salarial**

Las partes acuerdan el incremento salarial para el año 2017 será del 1,5 por ciento. Dicho incremento surtirá con efecto retroactivo desde el 1 de enero del 2017.

**Vacaciones**

Para el personal afectado por el presente convenio, las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, retribuidas a sueldo real.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato del trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibiliten al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Incapacidad transitoria**

— Los trabajadores y trabajadoras que se encontrasen en situación de ILT por enfermedad, percibirán de la empresa como complemento o indemnización de la Seguridad Social, una cuantía equivalente a la diferencia entre el importe de esta indemnización y el 100 por ciento del salario real.

— Los trabajadores y trabajadoras que se encontrasen en situación ILT por accidente laboral, percibirán de la empresa como complemento o indemnización de la Seguridad Social, una cuantía equivalente a la diferencia entre el importe de esta indemnización y el 100 por ciento del salario real.

**Fundación Laboral San Prudencio**

La empresa continuará abonando las cuotas que fije la Dirección de la Fundación Laboral. En caso de disolución de dicha Fundación, y siempre que la misma no fuera sustituida por otra u organismo de iguales o similares características, la empresa se compromete a crear un fondo con las aportaciones, cuya prioridad será sufragar la ayuda escolar, destinándose las cantidades restantes a la creación de un fondo para su gestión por parte de una comisión que se crearía al efecto.

**Prevención de riesgos laborales**

Formación de un comité de seguridad y salud en la empresa asistiendo a cursillos de formación.

**Reconocimiento médico anual**

Cumplimiento y control de la actual legislación.

Facultad de promover a la Dirección, la suspensión del trabajo por parte del comité de seguridad y salud, en supuestos de trabajos que a su juicio, no reúnan las debidas condiciones.

Este comité estará compuesto de forma paritaria (trabajadores y trabajadoras-empresa).

### **Ropa de trabajo**

A todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio se le proporcionarán dos buzos o ropa de trabajo adecuada al puesto a desempeñar, proporcionando la empresa la limpieza de los mismos.

### **Despidos**

La empresa comunicará al comité en el supuesto de sancionar o despedir disciplinariamente a cualquier trabajador, como consecuencia de faltas graves o muy graves cometidas por éste, comprometiéndose la empresa a la readmisión en caso de improcedencia, en las mismas condiciones que disfrutaba anteriormente.

### **Jornada irregular**

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio”

### **Plus de antigüedad**

Se abonará por quinquenios a razón del 5 por ciento del salario base del trabajador.

### **Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán incrementadas, con la antigüedad correspondiente a 30 días.

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

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

### **Dietas**

Las cantidades quedan como siguen:

- Más de 1 día: 48,5 euros.
- En el mismo día: 1,73 euros/desayuno; 16,20 euros/comida y 11,40 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/a recibirá un suplemento de 6 euros.

### **Uso de vehículo particular**

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,30 euros/km.

### **Licencias y permisos**

El trabajador/a avisando con la posible antelación, tendrá derecho a permiso retribuido en su totalidad, en los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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

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

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

7. Matrimonio del trabajador: 18 días naturales, pudiendo el interesado negociar su ampliación y sin retribución.

8. Traslado de domicilio: un día natural.

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

9. Lactancia: las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

10. Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, hasta el límite de dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes (cónyuge, padres e hijos).

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran 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.

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

A las parejas de hecho se le reconocen las mismas obligaciones y derechos que al matrimonio, siempre y cuando se acredite legalmente y se inscriba como tal en el correspondiente Registro de uniones de hecho, conforme a la normativa oficial que lo regule. El acto de formalizar la pareja de hecho será equivalente al acto de matrimonio.

#### **Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales**

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

1) 18.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

2) 24.000 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 que, a tal efecto, suscriba la empresa será entregada al delegado/a de personal o comité de empresa, si lo hubiere quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida esa se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la comisión paritaria del convenio.

#### **Asamblea de trabajadores y trabajadoras**

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa 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.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al veinte por ciento (20 por ciento) de la plantilla de los trabajadores y trabajadoras.

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 comité de representantes de la misma con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa o los delegados/as de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

#### **Secciones sindicales**

Las secciones sindicales 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 y trabajadoras afiliados de la secciones sindical convocante, cuyo delegado/a 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 la misma.

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

#### **Delegados/as de secciones sindicales**

El delegado/a de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados/as equivalente al 10 por

ciento de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores y trabajadoras, el 8 por ciento de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores y trabajadoras, el 6 por ciento en empresas de 251 a 500 trabajadores y trabajadoras y el 5 por ciento en empresas de 501 en adelante, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

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

– La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras 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.

– Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

– Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.

– Asistir a las reuniones de los comités de empresa, 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/a 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 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/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical 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.

#### **Funciones y atribuciones de los delegados/as de personal y comités de empresa**

Los delegados/as de personal y en su caso, los comités de empresa, como representantes del personal de la misma, detentan 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 las empresas tengan 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 y trabajadoras 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 las empresas, 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 informados 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.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa podrán 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 y del comité de empresa para la eficacia de tales transferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos de empresa y de los comités de seguridad y salud, los delegados/as de personal o los comités de empresa serán informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Siempre que el trabajador/a 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 de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el preaviso de la empresa con la suficiente antelación indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar y horario del acto, actividad que originó la utilización de dicho crédito.

#### **Contratos de obra o servicio**

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio de duración incierta.

La empresa dará cuenta a los trabajadores y trabajadoras de la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores y trabajadoras afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.



La liquidación salarial o finiquito que perciba el trabajador/a a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial.

Estos contratos tendrán, a la finalización de los mismos, una indemnización legal de 12 días de salario por año trabajado.

#### **Empresas de trabajo temporal**

La empresa cuando contrate los servicios de empresas de trabajo temporal exigirá a éstas que garanticen a los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

#### **Preaviso del trabajador/a**

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrán en conocimiento de la misma 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) Jefes/as 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 que no tenga a disposición de los trabajadores y trabajadoras citados impresos no podrá ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

#### **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.

#### **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 y trabajadoras y empresarios.

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

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores 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/a 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 aplique al delegado/a 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.

#### 54.1. Graduación de las faltas.

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

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Sanciones**

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

a) Por faltas leves.

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

— Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

— Despido.

Prescripción.

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

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

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

**Funciones de la Comisión Paritaria**

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

La comisión paritaria estará constituida por tres representantes de los trabajadores y trabajadoras y otros tres representantes de la empresa.

Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengán atribuidas a los organismos o autoridades competentes.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicios de ningún derecho irrenunciable.

**Fomento del euskera**

En la empresa siempre que sea posible, todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras.