

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de AAF, SA**

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 AAF, SA.

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.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de junio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo de AAF-SA

Capítulo primero.- Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo que AAF-SA posea dentro de la provincia de Álava.

Artículo 2º. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de AAF-SA incluido en el artículo 1º, a excepción del personal encuadrado en los grupos profesionales 1, 2, 3 y 4 de la relación de grupos y categorías profesionales que figura en el anexo II, salvo los que expresen, o hayan expresado respecto de convenios anteriores, su voluntad de integrarse en el convenio colectivo.

Artículo 3º. Ámbito temporal

Este convenio colectivo entrará en vigor con efectos retroactivos el día 1 de abril de 2025 y tendrá una duración de 1 año, es decir, hasta el 31 de marzo de 2026.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado un mes antes de su finalización, permaneciendo en ultraactividad desde esa fecha y de manera indefinida.

Artículo 4º. Garantías personales

Se respetarán las condiciones económicas personales que globalmente consideradas superen lo pactado en este convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la vigencia del presente convenio viniesen percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida, no vean reducida su retribución total.

Los trabajadores y trabajadoras que se reincorporen al trabajo en AAF-SA después de cualquier ausencia por excedencia o suspensión de empleo, verán actualizadas sus condiciones económicas y demás, según el presente convenio colectivo.

Artículo 5º. Otros convenios

Las condiciones económicas establecidas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En consecuencia, sólo podrán ser mejoradas o complementadas en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales, cuando en cómputo anual superen lo aquí pactado. En caso contrario, serán absorbidas.

Artículo 6º. Interpretación

Para todo aquello derivado de la interpretación del presente convenio, se establece una comisión paritaria compuesta por 3 miembros del comité de empresa y 3 miembros de la dirección. A su vez cada una de las partes podrá acudir con un asesor externo, que contará con voz pero sin voto. Obligatoriamente habrá que acudir a la comisión paritaria previamente a someterse a cualquier otra instancia judicial o extrajudicial en caso de conflicto relativo a la interpretación de este convenio.

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

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Capítulo segundo.- Retribuciones

Artículo 7º. Aumento salarial

Para el año fiscal 2025 (del 1 de abril de 2025 al 31 de marzo 2026) se contempla una subida del salario base de 2 por ciento más 450,00 euros por persona, ambos consolidables.

Los restantes conceptos del convenio se incrementarán en el 2,9 por ciento.

Las tablas salariales actualizadas se recogen en el anexo I de este convenio

Artículo 8º. Retribución anual

Se entiende que la retribución anual será de catorce (14) mensualidades completas a salario real.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas los días 15 de julio y 15 de diciembre, excepto que, de forma voluntaria, el trabajador exprese su voluntad de que se le prorrateen durante las doce (12) mensualidades.

Artículo 9º. Plus de antigüedad

El plus de antigüedad se abonará a los afectados por el convenio el cual se generará mediante quinquenios de antigüedad, según la tabla de cantidades mensuales por quinquenio que figura en el anexo I de este convenio.

Artículo 10º. Trabajos peligrosos, tóxicos y penosos

Los representantes en materia de seguridad e higiene de los trabajadores y trabajadoras y de la dirección, estudiarán este tipo de trabajos con el fin de intentar darles una solución.

El estudio y aprobación de los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se llevará a cabo en el comité de seguridad y salud Laboral, en base a los resultados de las mediciones higiénicas que se vayan realizando, y en base al nivel de riesgo de los elementos peligrosos como resultado de la evaluación de riesgos que el servicio de prevención realice.

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

Cuando, por no haberse efectuado en la empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonarán al personal que haya de realizar aquellas labores, la bonificación correspondiente, en la cuantía que se especifica más abajo. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada. En aquellos puestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto una excepcional peligrosidad, toxicidad y penosidad, superior a los valores normalizados en la industria, se consignan más adelante la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias o también de las tres circunstancias.

No obstante, lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden brutas al día con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio colectivo y con independencia de la cuantía efectiva de los salarios. Cuando se pague a un trabajador/a con motivo de la aplicación de este artículo, se le especificará claramente en la nómina la denominación de origen del plus.

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

Bonificación-Importe bruto por día:

Del 1 de abril de 2025 y hasta el 31 de marzo de 2026:

	UNA CIRCUNSTANCIA	DOS CIRCUNSTANCIAS	TRES CIRCUNSTANCIAS
Importe	7,10 euros	9,00 euros	9,83 euros

Artículo 11º. Trabajo a turnos

Para el personal a turnos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración máxima de 30 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo no recuperable.

Los trabajadores y trabajadoras con derecho a percibir suplemento por trabajo a dos turnos (mañana y tarde), percibirán una bonificación 236,67 euros mensuales.

Los trabajadores y trabajadoras con derecho a percibir suplemento por trabajo a tres turnos (mañana, tarde y noche), percibirán una bonificación de 411,60 euros mensuales.

Para los trabajadores y trabajadoras que trabajen en turno de noche en su totalidad, o de forma esporádica, o complementariamente a su turno habitual de trabajo, se le aplicará un suplemento de 29,33 euros por noche trabajada.

Con carácter general AAF-SA mantendrá los actuales turnos de trabajo de los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido a junio de 2018, respetando la voluntariedad individual de acogerse, o no, a trabajar a dos turnos (mañana y tarde) o a tres turnos (mañana, tarde y noche).

La cantidad convenida en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entiende cantidad bruta al mes y con carácter fijo durante la vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías.

Artículo 12º. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 75 por ciento sobre el salario tipo de la hora ordinaria.

Se considerarán únicamente horas extraordinarias estructurales, o de fuerza mayor, las realizadas necesariamente por razones de mantenimiento, períodos punta de fabricación o las derivadas de la naturaleza del trabajo que las originen.

Estas horas se conocerán mensualmente por el comité de empresa.

Artículo 13º. Horas de flexibilidad

Se acuerda fijar en 100 horas, el número máximo de horas de flexibilidad, o distribución Irregular de la jornada de trabajo, de carácter anual.

Se acuerda que la recuperación de horas de flexibilidad en días de ajuste de calendario (días no festivos en puentes, jornadas intensivas de verano, viernes de ajuste de calendario para personal a turnos) sea de carácter voluntario, con un coeficiente de recuperación (o generación), de 1 hora = 1,2 horas.

Artículo 14º. Complemento reducción absentismo

El personal que cuente con una antigüedad mínima de un año en la empresa a la fecha de inicio de cada periodo de devengo tendrá derecho a la percepción de un incentivo económico semestral vinculado a la reducción del absentismo derivado de situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, conforme a los siguientes tramos:

a) La cantidad de 130,00 euros brutos cuando, durante el periodo de devengo semestral, el trabajador/a no haya permanecido en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral ningún día.

b) La cantidad de 80,00 euros brutos cuando, durante el periodo de devengo semestral, el trabajador/a haya permanecido en dicha situación un máximo de cinco días.

c) No se devengará cantidad alguna cuando el trabajador/a haya permanecido seis o más días en dicha situación durante el periodo de devengo.

En los supuestos de incorporaciones a la empresa o ceses en la misma durante el periodo de devengo, el incentivo se calculará de forma proporcional al tiempo de prestación efectiva de servicios.

Los periodos de devengo serán:

- Del 1 de abril al 30 de septiembre.
- Del 1 de octubre al 31 de marzo.

El abono del incentivo se realizará en la nómina del mes siguiente a la finalización de cada periodo de devengo.

Capítulo tercero.- Horarios y permisos

Artículo 15º. Horario

El número de horas anuales de trabajo será de: 1.709 horas durante el 2025.

El tiempo de trabajo, tal y como se recoge en el artículo 34 párrafo 5 del Estatuto de los Trabajadores, "se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo".

El toque de la sirena será el que marque el principio y el final de la jornada laboral, así como la hora de la comida y el comienzo del trabajo por la tarde.

Todo el personal de jornada partida que así lo decida podrá beneficiarse del calendario flexible, con una jornada laboral de lunes a jueves de 8:30 horas y los viernes de 6 horas.

Artículo 16º. Licencias y permisos

Cada trabajador/a, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permiso retribuido por los siguientes casos:

A) 5 días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta 1er grado de consanguinidad o afinidad y tres (3) días naturales para fallecimientos de parientes de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

	TITULAR/CÓNYUGE			
1º Grado	Padres	Suegros	Hijos	Yerno/Nuera
2º Grado	Abuelos	Hermanos	Cuñados	Nietos

B) 5 días laborables en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente justificada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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. En estos casos se permitirá el fraccionamiento del permiso y disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dura la situación hospitalaria o de reposo domiciliario.

Cuando la enfermedad persistiera, y pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia por igual tiempo, de los que 2 días serán retribuidos y el resto no, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

El permiso contemplado en este apartado B) podrá disfrutarse mientras dura el hecho causante, justificando el inicio y la finalización del mismo.

C) 1 día natural en caso de matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

D) 17 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité sobre las causas en las que ampara la negativa.

E) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

F) Por el tiempo indispensable para acudir con carácter personal o para acompañamiento de parientes de primer grado a consultas médicas del Servicio Público de Salud cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, debiendo preavisar a la empresa con al menos 24 horas de antelación y presentar posteriormente el justificante de asistencia a dicha consulta médica.

G) Lactancia: el/la trabajador/a, durante el periodo de lactancia y hasta que el hijo/a cumpla 9 meses de edad, tendrá derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El/la trabajador/a, 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.

H) Por el tiempo indispensable para la asistencia de exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial académico y profesional.

I) Por el tiempo indispensable para realizar trámites administrativos o de otra índole relacionada con parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan un grado de dependencia certificado, debiendo preavisar a la empresa con al menos 48 horas de antelación y presentar posteriormente el justificante de asistencia a dicho trámite.

En los casos previstos en los apartados A), B) y C) del presente artículo, los plazos consignados podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días, cuando el trabajador/a tuviese que realizar desplazamientos fuera de la provincia, o bien, se encuentre a más de 200 kilómetros del centro de trabajo habitual por motivos laborales, con pernocta fuera de la provincia.

Los casos previstos en los apartados anteriores aplicarán a los casos de parejas de hecho.

En el caso de que el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo cuando tenga que disponer del permiso se distinguirá lo siguiente: si la salida es anterior a las 4 primeras horas de su turno de trabajo, ese día se contará como día de permiso. En el caso de que sea posterior a las 4 primeras horas de su turno de trabajo, el permiso comenzará al día siguiente.

Los permisos retribuidos cuyo disfrute pueda preverse se preavisarán con una antelación de 48 horas, siempre que sea posible.

El disfrute de los días de libre disposición, requieren de la aprobación previa por parte del responsable directo. La solicitud de reserva se realizará con la mayor anticipación posible y en su defecto, con al menos 5 días naturales, salvo por causas de fuerza mayor.

Como norma general la concesión será directa, salvo en aquellos casos en los que se vea limitada o condicionada la normal actividad del área de trabajo del solicitante, o del conjunto de la empresa (por ejemplo, como resultado de múltiples solicitudes recurrentes en una misma fecha), en cuyo caso será denegada, a la espera de una nueva solicitud en fecha alternativa.

Artículo 17º. Permiso especial no retribuido

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrá derecho a solicitar un permiso no retribuido por motivos personales, familiares o de otra índole que no estén contemplados en los permisos retribuidos regulados en este convenio o en la legislación vigente.

La duración del permiso no retribuido será de un mínimo de 5 días naturales consecutivos y podrá extenderse hasta un máximo de 2 meses, también consecutivos. No se podrán solicitar fracciones inferiores al mínimo establecido.

El permiso podrá disfrutarse una vez cada 3 años. Para ello, la persona trabajadora deberá presentar la solicitud por escrito a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales respecto a la fecha de inicio del permiso, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada. En la solicitud deberá constar la duración del permiso.

La concesión del permiso estará sujeta a la aprobación de la empresa, que deberá responder por escrito en un plazo máximo de 5 días laborables desde la recepción de la solicitud. La denegación deberá estar debidamente motivada, especialmente en aquellos casos en los que concurren circunstancias organizativas que impidan la concesión del permiso.

Durante el período de disfrute del permiso no retribuido se suspenderá la relación laboral en lo que respecta a la obligación de prestar servicios y a la percepción de salario. El tiempo de disfrute del permiso no generará derecho a vacaciones ni derechos equivalentes, pero sí será computable a efectos de antigüedad en la empresa. Durante el mismo, la empresa cotizará por bases mínimas a la Seguridad Social.

Finalizado el período de permiso, la persona trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del inicio del permiso. La no reincorporación en dicho plazo supondrá la pérdida automática de la reserva de puesto y se entenderá como baja voluntaria, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificada.

Artículo 18º. Excedencia por nacimiento y cuidado del/a menor y guarda legal

Si una trabajadora o trabajador toma excedencia por nacimiento y cuidado del/a menor, tendrá derecho a reincorporación inmediata si la excedencia no fuera superior a 3 años. En caso de que la excedencia hubiera sido más de 3 años, tendrá derecho de prioridad para la reincorporación a la empresa. En cualquier caso, la vuelta a la empresa será para el mismo puesto de trabajo e igual categoría que tenía antes de la excedencia.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, en los mismos términos establecidos el artículo 36.7 del Estatuto de los trabajadores para la guarda legal de menores de 12 años.

Artículo 19º. Excedencia voluntaria especial con reserva de puesto

El personal que acredite una antigüedad mínima de 5 años en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria especial, cuya duración no podrá ser inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

Durante el período de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y de las mismas condiciones laborales que disfrutaba en el momento de su concesión.

La solicitud deberá formalizarse por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales a la fecha de inicio prevista, indicando expresamente la duración solicitada. La concesión de la excedencia estará supeditada a la aceptación formal por parte de la empresa.

El período de excedencia no será computable a efectos de antigüedad ni devengará retribución alguna.

A la finalización del período de excedencia, la persona trabajadora deberá reincorporarse en la fecha convenida, recuperando de pleno derecho su puesto de trabajo. La no reincorporación en dicho plazo supondrá la pérdida automática de la reserva de puesto y se entenderá como baja voluntaria, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificada.

La concesión de esta excedencia voluntaria especial no podrá volver a solicitarse hasta transcurridos 5 años desde la finalización de la anterior.

Artículo 20º. Compensación por variación de vacaciones

El período de vacaciones, de 30 días naturales, se disfrutará en agosto, salvo acuerdo distinto entre las partes.

Los trabajadores y trabajadoras que por causas de trabajo vean interrumpidas sus vacaciones o tengan que disfrutar éstas fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, tendrán derecho a las siguientes compensaciones:

- 2 semanas de vacaciones fuera del citado período: 1 día más.
- 3 semanas de vacaciones fuera del citado periodo: 2 días más.
- 4 semanas de vacaciones fuera del citado período: 3 días más.

Artículo 21º. Desplazamientos

Cada mes ininterrumpido trabajando fuera de la provincia de Álava, dará derecho a un día de descanso laborable. Estos días de descanso se disfrutarán de acuerdo con el jefe/a de área correspondiente y a la vista de las necesidades del área.

Cada tres meses ininterrumpidos trabajando fuera de la provincia de Álava, dará derecho a un día adicional de descanso laborable que se disfrutará de igual forma que los anteriores.

Artículo 22º. Kilometraje

El precio por kilómetro se fija en 0,39 euros a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 23º. Seguro de accidentes

La empresa firmará una póliza de seguro de accidentes, garantizando al personal los riesgos de muerte, incapacidad permanente total, absoluta, invalidez parcial o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, accidente no laboral (cobertura 24 horas) y enfermedad profesional, declarados como tales por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes. El importe de la indemnización será de 100.000,00 euros por persona.

Artículo 24º. Seguro de vida

La empresa contratará y mantendrá en vigor una póliza colectiva de seguro de vida a favor de todo el personal en activo. Dicha póliza garantizará las siguientes coberturas, derivadas de cualquier causa:

- Fallecimiento.
- Incapacidad permanente total.
- Incapacidad permanente absoluta.
- Gran invalidez.

El capital asegurado para cada una de las contingencias será equivalente a dos veces el salario base anual de la persona trabajadora en la fecha del hecho causante, quedando expresamente excluido cualquier complemento salarial, plus, mejora voluntaria, variable o percepción extrasalarial.

Las contingencias deberán ser reconocidas mediante resolución firme del organismo competente de la Seguridad Social.

Las coberturas de fallecimiento, incapacidad e invalidez no serán acumulativas entre sí.

Artículo 25°. Cobertura del 100 por ciento

Se garantiza a todo el personal el 100 por ciento del salario bruto en caso de ausencia tanto por enfermedad como por accidente y expresamente se declara que aquellos empleados y empleadas de la oficina que, dados de alta antes de 1983, tenían garantizado el 100 por ciento del salario bruto en casos de ausencia por enfermedad o accidente, siguen manteniendo íntegramente tal cobertura hasta el 100 por ciento, a título personal y sin contraprestación alguna por recuperación de horas, dado que les fue concedida en su día por la empresa como condición más beneficiosa.

Sin embargo, el salario líquido a percibir durante dicho periodo de baja, como consecuencia de esta prestación complementaria, no podrá ser superior al salario líquido que percibiría en caso de su normal actividad laboral.

En caso de accidente y siguiendo las pautas del convenio, quedarán expresamente excluidos los casos en los que se aprecie falta de uso de material de seguridad o negligencia clara en el trabajo.

Y en caso de enfermedad, si hubiera indicios de abuso por parte de algún empleado/a, se estudiará el caso entre el comité de empresa y la empresa tomándose las medidas oportunas.

Artículo 26°. Fundación Laboral San Prudencio

Se mantienen y protegerán los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, si bien, si como consecuencia de las disposiciones vigentes desapareciera la Fundación Laboral San Prudencio como tal persona jurídica, la empresa se comprometerá a participar en otra entidad de la misma finalidad, con la aportación que hasta ahora ha venido realizando.

Artículo 27°. Comedor

La empresa presta el servicio de comedor para todo el personal que así lo requiera. El precio por comida es establecido por la empresa con carácter anual. El uso del servicio de comedor está subvencionado por parte de la empresa en un 75 por ciento, asumiendo el/la trabajador/a el 25 por ciento del mismo. La empresa dictaminará las normas correspondientes para el uso del comedor, horario, menú, sistema de talones y demás circunstancias. El no uso del servicio de comedor establecido, no conllevará ningún tipo de compensación alternativa.

Artículo 28°. Cesta de Navidad

La empresa hará entrega a cada trabajador/a de un lote de navidad de características similares y presupuestado al habitual, que se actualizará anualmente conforme al IPC oficial publicado, no pudiendo verse reducido su valor en caso de IPC negativo.

Capítulo cuarto.- Garantías sindicales

Artículo 29°. Asamblea de trabajadores

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas anuales durante la vigencia del convenio, remuneradas como tiempo de trabajo, para celebrar asambleas o reuniones en el centro de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por al menos un 20 por ciento de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio.

La celebración de estas, 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, con una antelación mínima de veinticuatro horas antes de su celebración.

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

Artículo 30°. Reuniones del comité

Cada miembro del comité dispondrá de un máximo de 20 horas mensuales para actividades de representación y sindicales.

Estas horas podrán ser transferidas entre miembros o entre meses, previo acuerdo entre el comité y la dirección, basado en la necesidad de reforzar por causas específicas y anormales el tiempo de representación o sindical de uno o más miembros del comité o en un determinado período de tiempo.

Artículo 31°. Tablón de anuncios

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un tablón de anuncios, así como de un canal de comunicación digital interno para exponer los comunicados y publicaciones que bajo su responsabilidad estimen oportuno.

Artículo 32°. Contrato de relevo

Los trabajadores y trabajadoras que pasen a la jubilación parcial por aplicación del contrato de relevo tendrán derecho a disfrutar, dentro de su jornada laboral, un permiso retribuido especial de duración equivalente a 240 horas de trabajo en cada año que les falte para alcanzar los 65 años de edad.

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

Artículo 33°. Contratación a través de empresas de trabajo temporal

La utilización de contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal no podrá superar en ningún caso el 10 por ciento del total de la plantilla de la empresa, tomando como referencia la plantilla media anual.

Artículo 34°. Ropa de trabajo

Se entregarán 2 juegos de ropa de trabajo homologada al personal con derecho a ella, específica y de protección adecuada para cada puesto de trabajo 2 veces al año (invierno y verano). También deberá atender a las características morfológicas de su sexo y talla, para lo cual se dispondrá de la ficha técnica correspondiente a cada prenda, incluyendo medidas de tallas, que deberá facilitar el proveedor. Así mismo se entregará vestuario adaptado a tallas especiales y trabajadoras embarazadas. A aquellos trabajadores y trabajadoras que, por exposición de riesgos, tengan doble taquilla, se les entregará doble juego de ropa de trabajo.

En caso de rotura o desgaste por el uso de alguna parte de la uniformidad que haga inservible la misma, se facilitará una nueva debiendo entregar la prenda usada.

En los casos en los que un trabajador cambié de puesto de trabajo, siempre y cuando no realice las mismas tareas, se le entregará la ropa o las partes necesarias específicas de sus nuevas tareas, respetando la periodicidad establecida en este artículo.

En los trabajos que haya de realizar labores continuas a la intemperie se proveerá de ropa y calzado impermeable.

La empresa deberá facilitar a la representación de los trabajadores un catálogo de ropa de trabajo en la cual queden especificadas las diferentes prendas para cada puesto de trabajo. El seguimiento e interpretación de este catálogo se realizará en las reuniones del comité de seguridad y salud pudiendo tener asesoramiento del servicio de prevención, así como al departamento de compras cuando así lo precise. El comité de seguridad y salud, con el asesoramiento del servicio de prevención estudiará los casos excepcionales.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la limpieza semanal del buzo de trabajo por cuenta de la empresa.

Artículo 35°. Formación

Los trabajadores y trabajadoras estarán obligados, siempre que la empresa así lo requiera, a realizar hasta 8 horas anuales por empleado de formación para cursos adecuados al puesto de trabajo.

En la medida de lo posible dicha formación se realizará dentro de la jornada laboral; si esto no fuera posible, se dará la opción bien del disfrute de esas horas o bien de compensación a 11,00 euros la hora.

De mutuo acuerdo entre el comité de empresa y la dirección, se estudiará un plan anual de formación profesional, tendente a facilitar la promoción profesional de las personas trabajadoras. Las personas con mando intermedio, con el apoyo y bajo la dirección de la empresa, velarán por la formación profesional de las personas trabajadoras.

Los ascensos que se produzcan en las empresas se llevarán a cabo mediante el procedimiento establecido en las mismas. A falta de éste, los ascensos se producirán con atención a la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora y a las facultades organizativas de la empresa, sin que, se produzcan discriminaciones de ningún tipo.

Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos para concurrir a exámenes, por un tiempo máximo de diez días al año.

b) Si en la empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más convenga con el horario de cursos.

c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con la persona trabajadora la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 36°. Negociación en procedimiento colectivos: acuerdo convenio 2025

Ambas partes acuerdan que la empresa no podrá aplicar medida traumática colectiva alguna sin acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras. En caso de iniciarse cualquier tipo de procedimiento encaminado a la adopción de medidas traumáticas de carácter colectivo, tales como expedientes de regulación de empleo, despidos colectivos o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, sistema de remuneración y cuantía salarial, movilidad funcional y geográfica...), éste se desarrollará con normalidad y ambas partes se comprometen a negociar de buena fe en aras a la consecución de un acuerdo satisfactorio. Durante la vigencia del presente convenio y su ultraactividad, la empresa no podrá aplicar ninguna de las medidas recogidas en este punto, de forma unilateral sin acuerdo con el comité de empresa. Si las partes no llegasen a un entendimiento, bastará con que una de ellas lo solicite, para que ambos acudan de mutuo acuerdo a los procesos de conciliación y mediación recogidos en el PRECO.

Artículo 37°. Faltas y sanciones

Principios ordenadores.

El presente acuerdo 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 empresa.

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.

La empresa antes de imponer una sanción de carácter grave o muy grave, realizará la apertura de un expediente sancionador contradictorio.

La finalidad de la apertura de este expediente será permitir que los trabajadores y trabajadoras puedan explicar o dar su versión de los hechos.

La apertura de dicho expediente se realizará por escrito indicando en el pliego de cargos la descripción de los hechos de forma clara y precisa en que se basará la posible sanción y en la fecha en que se realizaron.

En dicho escrito se hará constar el tiempo del que dispone el trabajador para formular las correspondientes alegaciones o pliego de descargos en su defensa, estableciendo un periodo mínimo de tres días y un máximo de cinco.

El comité de empresa será informado de la apertura de un expediente sancionador, para supervisar el correcto desarrollo del expediente.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. 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 miembro del comité de empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al delegado/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.

Graduación de las faltas:

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

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.

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

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

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

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 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.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o compañeras, o personas superiores jerárquicas tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o

étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o compañeras, o personas superiores jerárquicas tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurren.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros, compañeras o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

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:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 38°. Seguridad y salud laboral

A los exclusivos efectos de las acciones que dentro de la empresa puedan derivarse de las tareas propias de prevención, las personas delegadas de prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la cuantía prevista en el artículo 52. del V del convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava.

Artículo 39°. Clasificación profesional

Las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa quedan clasificadas en los grupos profesionales establecidos en el anexo II, acomodándose los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo. El contenido general de cada puesto y grupo se recogerá en el manual de organización de la empresa.

La inclusión de nuevos puestos, exclusión o modificación de encuadramiento de los puestos existentes se realizará conforme a lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

AAF-SA
Convenio colectivo 2025

Comparecen por la parte social:

- I. R. L.
- C. S. O.
- N. A. C.
- R. G. DLC.
- G. E. S.
- A. C. R.
- C. R. U.
- W. C. A.

Ausentes: A. A. L.

Y por la parte económica:

- S. G. E.

Ambas partes con capacidad suficiente que entre sí se reconocen, de común acuerdo han convenido el presente convenio colectivo.

Asimismo, acuerdan que el cálculo de los atrasos salariales se realice revisando la nómina de febrero, procediendo al abono de las cantidades resultantes en el mes de marzo de 2026.

En Vitoria-Gasteiz, a 5 de marzo de 2026.

Anexo I

Tabla de retribuciones salariales mínimas brutas

Desde 1 abril de 2025 hasta 31 marzo 2026

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE 14 PAGAS	ANTIGÜEDAD 14 PAGAS
Grupo 1	Ingenieros/as y economistas	2.822,24	51,71
Grupo 2	Ingenieros/as técnicos y peritos	2.783,49	51,71
Grupo 3	Jefes/as de taller y administración	2.735,19	50,11
Grupo 4	Encargados/as y proyectistas	2.654,39	50,11
Grupo 5	Oficiales y delineantes de 1ª	2.506,53	49,80
Grupo 6	Oficiales y delineantes de 2ª	2.282,19	48,82
Grupo 7	Oficiales de 3ª	2.197,13	48,36
Grupo 8	Aux. administrativos/as y especialistas	2.059,91	48,11

TRABAJO A TURNOS	12 PAGAS
2 turnos (mañana y tarde)	236,67
3 turnos (mañana, tarde y noche)	411,60

	DÍA
Turno de noche	29,33

TRABAJOS PELIGROSOS, TÓXICOS, PENOSOS	DÍA
1 circunstancia	7,10
2 circunstancias	9,00
3 circunstancias	9,83

	KM
Uso de vehículo particular	0,39

Anexo II

Relación de grupos y categorías profesionales

	GRUPO	SUB GRUPO	TITULADOS/AS	PERSONAL TÉCNICO/A DE OFICINA	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL ORGANIZACIÓN	PERSONAL TÉCNICO/A TALLER	PERSONAL PRODUCCIÓN
GRUPOS PROFESIONALES	GRUPO 1	1.1	Director/a de área: Finanzas, HR, Procesos, Compras, Operaciones, Calidad, IT, Marketing, Proyectos, Servicio a cliente					
		1.2	BSE / Sales engineer Ingenieros/as de producto Ingenieros/as de proceso Controller financiero Finance & cost analyst					
	GRUPO 2	2	ATS/DUE					
	GRUPO 3	3		IAQ Sales - technical sales	Jefe de administración		Jefe de producción jefe de mantenimiento Jefe de montaje	
	GRUPO 4	4.1			Project manager grandes proyectos		Jefe turno / encargado	
		4.2		Delineante Projectista Coordinador oficina técnica	Customer fulfilment coordinator	Técnico/a de planificación Técnico/a de industrialización Técnico/a Field Service	Técnico/a QSHE Coordinador/a de calidad Técnico/a mantenimiento Electromecánico	
	GRUPO 5	5.1		Delineante 1º Oficial 1º oficina técnica Técnico/a IT 1º	Project manager - gestión de órdenes Comprador técnico		Oficial de 1º calidad	
		5.2			Oficial adm 1º: compras / finanzas / inside sales / aftermarket sales / SAP data master / logistic coordinator			Oficial de 1º: pintura / montaje / soldadura / cableado / almacén / water spider
	GRUPO 6	6.1		Delineante 2º Oficial 2º oficina técnica Técnico/a IT 2º			Oficial de 2º calidad	
		6.2			Oficial adm 2º: finanzas / compras / administración / gestión de órdenes / inside sales / aftermarket sales			Oficial de 2º: pintura / montaje / soldadura / cableado / almacén / water spider
	GRUPO 7	7			Auxiliar administrativo finanzas / compras			Oficial de 3º: pintura / montaje / soldadura / cableado / almacén / water spider
	GRUPO 8	8			Auxiliar administrativo entrada Grabador de datos			Especialista producción - nivel entrada