

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

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 Alcasting Legutiano, SLU. Código convenio 01101552012026.

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, 17 de julio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LÓPEZ ALDAZ

Alcasting Legutiano, SLU
Convenio colectivo de empresa 2026-2030

Índice

- Capítulo 1º: condiciones generales.
- Capítulo 2º: empleo y contratación.
- Capítulo 3º: tiempo de trabajo.
- Capítulo 4º: modificación de las condiciones de trabajo.
- Capítulo 5º: conceptos retributivos e indemnizatorios.
- Capítulo 6º: área social.
- Capítulo 7º: clasificación profesional.
- Capítulo 8º: prevención de riesgos laborales.
- Capítulo 9º: representación de los trabajadores y trabajadoras.
- Reglamento de faltas y sanciones.
- Tablas salariales y antigüedades.

Capítulo 1º- Condiciones generales

Artículo 1- Determinación de las partes que lo conciertan

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, habiendo sido acordado por los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa.

Artículo 2- Ámbito personal

El presente convenio colectivo se aplicará, durante la vigencia del mismo, a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, a excepción del personal responsable de departamento con dependencia jerárquica directa de la dirección de la planta o bien con categorías superiores a las establecidas en el presente convenio.

Artículo 3- Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2026, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral competente, y sus efectos económicos se retrotraerán a esta fecha, siendo su duración de 5 años por lo que finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2030.

Dicho convenio se entenderá automáticamente denunciado en dicha fecha, se haya realizado o no el acto formal de denuncia escrita del mismo por cualquiera de las partes, continuando su articulado vigente, no obstante, en tanto se negocia un nuevo convenio que lo sustituya.

En relación con el bolsín de horas, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 70 horas al año por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de cinco días a las personas trabajadoras afectadas y al comité de empresa o delegados/as de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador o en su defecto del comité de empresa o delegados/as de personal.

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

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de ocho al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a la percepción de un plus igual al 60 por ciento del salario del día o fracción de día trabajado, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones, o bien, alternativamente, a un descanso equivalente al 60 por ciento del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá al trabajador, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante el comité de empresa o delegados/as de personal se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá el plus.

Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las tres de la tarde.

5. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria. Las horas utilizadas con cargo al bolsín durante el último trimestre del año, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas durante el primer trimestre del año siguiente.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el trabajador, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

6. Tanto las empresas que hagan uso de esta facultad, como los representantes de los trabajadores de aquéllas, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a efectos informativos.

Artículo 4- Garantía personal

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que, en su conjunto y en cómputo anual, tuvieran reconocidas todos los trabajadores y trabajadoras en plantilla a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 5- Absorción y compensación

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

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio colectivo absorberán y compensarán todos los existentes en la empresa, desde el momento de su entrada en vigor y cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o en aquellos otros de cualquier naturaleza que se establezcan durante la vigencia del presente convenio colectivo en virtud de disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio colectivo en sus propios términos sin modificación alguna y con carácter prioritario.

Artículo 6- Garantía general

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en la empresa, por lo que se aplicará con preferencia a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 7- Acuerdos complementarios

Si durante la vigencia de este convenio colectivo ambas partes llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, o bien sobre materias ya pactadas pendientes de desarrollo, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al presente convenio colectivo.

Artículo 8- Procedimiento para la resolución de conflictos

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos. Así mismo con respecto a las discrepancias no resueltas en el seno de la empresa, las partes se comprometen a acudir a instancias conciliadoras arbitraje o aplicación del ORPRICCE, será necesario el acuerdo de las partes.

Artículo 9- Normas supletorias

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras. Así mismo, se respetará la norma de rango superior que establezca la jornada laboral semanal máxima prevista actualmente en el artículo 34.1 de dicho Estatuto.

Capítulo 2º- Empleo y contratación

Artículo 10- Contratación

La incorporación de trabajadores y trabajadoras se llevará a cabo en la empresa, en todo momento, conforme a las modalidades de contratación laboral vigentes, siendo la contratación indefinida y estable el referente de la política de contratación de la empresa.

En cuanto a los plazos máximos de contratación se tendrá en cuenta que, en los contratos eventuales por circunstancias de producción, su duración no podrá exceder de 6 meses dentro de un periodo de doce meses, debiendo respetar siempre la normativa legal general aplicable en cada momento.

Artículo 11- Periodos de prueba

Se establece el siguiente período de prueba al personal que ingrese en plantilla con contrato temporal o indefinido:

- Técnicos y técnicas: máximo 6 meses.
- Resto de trabajadores y trabajadoras: máximo 2 meses.

Artículo 12- Empresas de trabajo temporal

En cuanto a la prestación de servicios de trabajadores y trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal se establecen las siguientes condiciones:

- Garantía de equivalencia salarial para los trabajadores y trabajadoras contratados con respecto a las tablas salariales del presente convenio colectivo. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria afectada por este convenio.
- Se realizarán siempre para los casos de obra o servicio determinado, exigencias circunstanciales del mercado, sustituir a trabajadores y trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, cobertura de un puesto mientras dure una selección.
- Alcasting Legutiano no podrá contratar a través de empresas de trabajo temporal más de un 25 por ciento de su plantilla sin acuerdo previo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 13- Preaviso de finalización de contrato

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

- Técnicos y técnicas: 2 meses.
- Resto de trabajadores y trabajadoras: 15 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preaviso por el trabajador y trabajadora con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación final una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Así mismo, la empresa, salvo en los casos de despido disciplinario, notificará al trabajador y trabajadora la terminación de su contrato con 15 días naturales de antelación cuando su duración haya sido superior a seis meses. El incumplimiento de preavisar con la referida antelación obligará a la empresa a abonar en la liquidación del trabajador y trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 14- Expediente de regulación de empleo

La empresa notificará y, en su caso, negociará con los representantes de los trabajadores y trabajadoras la formulación unilateral de expediente de regulación de empleo, en los plazos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y en la normativa legal vigente en dicha materia.

Con carácter excepcional, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la tramitación del expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas al que se refiere el artículo 68.e) del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, podrán disponer, con derecho a retribución, del tiempo adicional necesario al que mensualmente tuvieran reconocido, siempre que acrediten ante la empresa que dichas horas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Capítulo 3º- Tiempo de trabajo**Artículo 15- Jornada laboral**

Las condiciones económicas previstas en el convenio colectivo se entienden para una jornada laboral de:

- 1.696 horas de trabajo en el año 2026.
- 1.696 horas de trabajo en el año 2027.
- 1.688 horas de trabajo en el año 2028.

- 1.688 horas de trabajo en el año 2029.
- 1.688 horas de trabajo en el año 2030.

La determinación y aplicación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia del convenio colectivo, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben siguiendo el sistema definido en el artículo 17 de este convenio.

Artículo 16- Nuevos regímenes horarios

La instauración en la empresa de cualquier nuevo modelo de turnos o régimen horario diferente a los que actualmente tienen establecidos deberán realizarse conforme al procedimiento que viene estipulado en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 17- Calendario

Previamente a su publicación oficial, la dirección presentará a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, durante el mes de diciembre y con la suficiente antelación, el calendario laboral para el año siguiente, de forma que los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras dispongan del tiempo suficiente para emitir informe consultivo al respecto.

Artículo 18-Vacaciones

El periodo de disfrute anual de vacaciones será de forma general en los meses de julio y/o agosto con una distribución acordada con los representantes de los trabajadores y trabajadoras durante la negociación del calendario laboral, salvo en los casos que expresamente se pacte su disfrute en otro periodo diferente, pudiendo estar sujeto el mismo a cambios en función de las necesidades del personal y de la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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 imposibilite al trabajador y trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador y trabajadora 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.

Artículo 19- Horas extras

Las partes del presente convenio colectivo reconocen el problema que para nuestra sociedad suponen los niveles de desempleo existentes, por lo que coinciden en la necesidad de tender a la supresión de las horas extraordinarias en la empresa. Por ello, sólo se podrá ampliar la jornada ordinaria, hasta los límites legales establecidos, en los siguientes casos:

- En situación de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, si bien en este caso no se tendrán en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias máxima anual.
- Cuando, por razones que la empresa no haya podido prever, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. En estos casos la realización de horas extraordinarias será voluntaria para el empleado o empleada.
- Como máximo se podrán realizar 80 horas extras al año por persona, con las limitaciones expresadas por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

Dichas horas se compensarán a razón de 1,5 horas por hora trabajada en domingos y festivos y a razón de 1,25 horas para el resto de los días, en dinero o tiempo de descanso a elección del trabajador y trabajadora

Capítulo 4º- Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 20- Movilidad funcional

Se permite la movilidad funcional dentro de Alcasting Legutiano, SLU siempre dentro de los límites y condiciones recogidas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y la legislación general sobre la materia.

Artículo 21- Incapacidad permanente total

En relación con la declaración administrativa de una situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional nos remitimos a lo establecido en el artículo 49.1 n) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y demás normas que lo desarrollan.

Capítulo 5º- Conceptos retributivos e indemnizatorios

Artículo 22- Incentivos

Incentivo individual anual no consolidable en el salario para cálculos posteriores recogidos en el convenio colectivo.

Basado en el porcentaje de absentismo “particular” sobre el total de las horas anuales de convenio + los días de bolsín o de libre disposición a recuperar del año anterior en caso de existir.

Solamente tendrán acceso a dicho plus anual, las personas sujetas a convenio, que permanezcan con contrato en vigor en la empresa durante el periodo anual completo. Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año del convenio.

No obstante, las personas trabajadoras con contratos temporales con una duración inferior a un año, sujetas al presente convenio, tendrán derecho al abono de este incentivo en la parte proporcional al tiempo trabajado.

PORCENTAJE INDIVIDUAL	IMPORTE BRUTO
El 0 por ciento de absentismo particular	1.500,00 euros
Entre el 0 y el 1 por ciento de absentismo particular	1.000,00 euros
Entre el 1 y el 2 por ciento de absentismo particular	700,00 euros
Entre el 2 y el 3 por ciento de absentismo particular	500,00 euros

Artículo 23- Plus de nocturnidad

Se aplicarán los siguientes pluses de nocturnidad durante la vigencia del convenio:

- Plus nocturnidad año 2026: 29,00 euros.
- Plus nocturnidad año 2027: 30,00 euros.
- Plus nocturnidad año 2028: 31,00 euros.
- Plus nocturnidad año 2029: 32,00 euros.
- Plus nocturnidad año 2030: 33,00 euros.

Dicho importe será también compensado en las nocturnidades realizadas en horas extras.

Artículo 24- Responsables de turno

La empresa podrá establecer diferentes responsables de turno atendiendo a criterios de experiencia y capacidad de las personas cuyo nombramiento a elección de la empresa tendrá un carácter revocable, fijándose así mismo por parte de la dirección la compensación no consolidable en el salario ordinario y que sólo se devengará en los días en que se ejerciten dichas funciones. Los nombramientos se efectuarán por escrito y deberán ser aceptados por el trabajador y trabajadora para su plena validez.

Artículo 25.1- Uso de vehículo particular

En los casos en que el empleado o empleada, a partir de la fecha de la firma de este convenio por requerimiento de la empresa y de forma voluntaria tuviera que utilizar su vehículo particular, se le abonará en concepto de gastos de locomoción la cantidad de 0,45 euros por kilómetro.

Artículo 25.2- Plus vestuario

Se acuerda un nuevo plus de vestuario, de naturaleza extrasalarial destinado a resarcir a las personas trabajadoras en el área productiva los gastos derivados de la limpieza, mantenimiento y conservación del vestuario o uniforme facilitado por la empresa.

Dada su naturaleza extrasalarial, este concepto no tendrá la consideración de salario, ni se computará a efectos del cálculo de indemnizaciones o cualesquiera otros conceptos salariales ni pagas extraordinarias.

El importe será:

- Personal de mantenimiento, moldes y fundición:

20,00 euros mes x 11 mensualidades = 220,00 euros.

- Resto de personal productivo:

10,00 euros mes x 11 mensualidades = 110,00 euros.

El devengo de este plus se producirá exclusivamente por los días de trabajo efectivo, entendiéndose por tales aquellos en los que la persona trabajadora preste servicios efectivos para la empresa. En consecuencia, no se devengará ni abonará durante los periodos de inactividad, vacaciones, descansos, permisos retribuidos, situaciones de incapacidad temporal o cualquier otra suspensión del contrato de trabajo.

El importe se calculará en función de los días efectivamente trabajados en el mes correspondiente, siempre que la persona trabajadora se encuentre en situación de alta en la empresa.

Artículo 26- Conceptos salariales

Tendrán consideración de salario ordinario todos los conceptos retributivos que se reflejan para cada una de las categorías en las tablas salariales adjuntas.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad tendrán carácter semestral y sus importes son los que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas del presente convenio, incrementadas en su caso, con la antigüedad correspondiente a 1 mes.

Artículo 27- Tablas salariales e incrementos pactados

Las tablas salariales ordinarias adjuntas para cada una de las categorías profesionales se verán incrementadas de la siguiente forma:

- Año 2026: incremento de IPC Álava 2025 + 1 por ciento. Estos incrementos salariales se aplicarán al 100 por ciento porcentual sobre las tablas salariales anexas, quedando incluido el plus de antigüedad.

- Año 2027: incremento de IPC Álava 2026 + 1 por ciento. Estos incrementos salariales se aplicarán al 100 por ciento porcentual sobre las tablas salariales anexas, quedando incluido el plus de antigüedad.

- Año 2028: incremento de IPC Álava 2027 + 1 por ciento. Estos incrementos salariales se aplicarán al 100 por ciento porcentual sobre las tablas salariales anexas, quedando incluido el plus de antigüedad.

- Año 2029: incremento de IPC Álava 2028 + 1 por ciento. Estos incrementos salariales se aplicarán al 100 por ciento porcentual sobre las tablas salariales anexas, quedando incluido el plus de antigüedad.

- Año 2030: incremento de IPC Álava 2029 + 1 por ciento. Estos incrementos salariales se aplicarán al 100 por ciento porcentual sobre las tablas salariales anexas, quedando incluido el plus de antigüedad.

El IPC de Álava no podrá estar por debajo de 0 por ciento, siendo el mínimo incremento:

+ 1 por ciento en 2027.

+ 1 por ciento en 2028.

+ 1 por ciento en 2029.

+ 1 por ciento en 2030.

Artículo 28- Antigüedad

Se valorará por quinquenios con un máximo de nueve quinquenios y los importes mensuales a aplicar se actualizarán con el mismo porcentaje que los incrementos salariales pactados durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 29- Convocatoria de vacantes y puestos de nueva creación

La empresa publicará internamente la convocatoria de vacantes y puestos de nueva creación en relación con puestos no excluidos del ámbito personal de aplicación del presente convenio colectivo.

Capítulo 6º- Área social

Artículo 30- Licencias y permisos retribuidos

El trabajador y trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

— Caso de fallecimiento:

- Del cónyuge: 5 días naturales, teniendo al menos 2 días la consideración de laborables.

- De padres y madres, hijos e hijas y hermanos y hermanas consanguíneos: 3 días naturales, teniendo al menos 2 días la consideración de laborables.

- De padres y madres, hijos e hijas y hermanos y hermanas políticos: 2 días hábiles.

- De nietos y nietas, abuelos y abuelas y colaterales hasta 2º grado (tíos y primos): 2 días hábiles.

Si el empleado o empleada necesitara hacer un desplazamiento al efecto en el que tenga que salir de la provincia de Álava, dicho plazo podrá ampliarse hasta un máximo de 2 días hábiles más.

— Caso de enfermedad o accidente grave, según informe facultativo, intervención quirúrgica con anestesia total o epidural u hospitalización superior a 1 día:

- Del cónyuge: 5 días hábiles.

- De padres y madres, hijos e hijas y hermanos y hermanas consanguíneos: 5 días hábiles.

- De padres y madres, hijos e hijas y hermanos y hermanas políticos: 5 días hábiles.
- Personas convivientes: 5 días hábiles.

En este caso, previa solicitud razonada del empleado o empleada, se podrá autorizar el disfrute discontinuo del permiso.

— Caso de matrimonio:

- Del empleado o empleada: 17 días naturales, debiendo avisar el empleado o empleada a la Empresa con una antelación de un mes. El periodo de disfrute será indivisible y el matrimonio deberá contraerse dentro de dicho plazo.

- De padres y madres, hijos e hijas y hermanos y hermanas consanguíneos o políticos: 1 día natural (sólo si es laborable) que coincidirá con el de la ceremonia.

— Caso de nacimientos de hijos e hijas:

- Según lo establecido legalmente por el permiso de maternidad/paternidad

— Carnet de identidad, permisos de conducir y renovaciones:

- Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir con la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de tales documentos públicos durante el periodo de coincidencia.

— Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social:

El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se señale dicha consulta por un facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador y trabajadora, previamente y junto con el parte de incidencias, el volante justificativo de la referida asistencia médica. En los demás casos hasta el límite de las 16 horas al año.

— Así mismo, aquellos empleados o empleadas que tuvieran hijos e hijas disminuidos psíquicos o físicos podrán disponer del tiempo necesario para asistir a consultas médicas para dichos hijos e hijas.

— Formación profesional:

- Los empleados o empleadas que desarrollen su trabajo en régimen de turnos y que se inscriban en cursos organizados en centros oficialmente reconocidos para la obtención de cualquier título o certificado de capacitación directamente relacionado con la actividad principal de la Empresa, podrán solicitar el cambio al régimen horario vigente en la Empresa que mejor se adapte al del curso, hasta la finalización del mismo.

— Traslado de domicilio:

- 1 día hábil, debiéndose solicitar el permiso con 10 días de antelación y quedando justificado el traslado con posterioridad al mismo, en el plazo de 60 días naturales y mediante el certificado de empadronamiento correspondiente.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente tendrán, a los efectos de aplicación del presente artículo, la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

Artículo 31- Complemento en situaciones de incapacidad temporal (IT)

En caso de IT derivada de accidente de trabajo la empresa garantizará el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en convenio y consignadas en las tablas salariales anexas para cada categoría, desde el primer día de situación de IT.

Durante los tres primeros días en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador y trabajadora percibirá un complemento de hasta el 60 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

Con efecto desde el 1 de enero de 2026 hasta el fin de vigencia de este convenio, a partir del 4º día y hasta los 20 días de periodo de baja por esta contingencia, el trabajador y trabajadora percibirá un complemento de hasta el 70 por ciento de su base reguladora.

Además, cuando el periodo de IT por esta contingencia sea superior a los 20 días, la empresa complementará a los empleados hasta el 100 por ciento de su retribución mensual a partir del día 21 de dicha baja, pero sólo en los casos en que la IT sea otorgada por la Seguridad Social y de derecho a prestación.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador y trabajadora durante los periodos de IT como consecuencia de las prestaciones complementarias, podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria corresponderían al mismo trabajador y trabajadora caso de estar efectivamente desarrollando su actividad laboral en la empresa.

Artículo 32- Cuidado de menores

Los empleados y empleadas que soliciten la reducción de jornada para cuidado de hijos e hijas menores de 12 años podrán acogerse a dicha reducción conforme a las disposiciones legales con una reducción salarial proporcional al tiempo solicitado.

Artículo 33- Fundación Laboral San Prudencio

La empresa permanecerá durante la vigencia del presente convenio como socio de la Fundación Laboral San Prudencio, facilitando a los trabajadores trabajadoras que lo soliciten, en coordinación con los representantes legales de los mismos, el acceso a los servicios y ventajas que ofrece dicha Fundación.

Capítulo 7º- Clasificación profesional

Artículo 34- Calificación profesional y categorías

Durante el segundo semestre de cada año de vigencia del presente convenio, la empresa estudiará los casos de aquellos trabajadores y trabajadoras que por las características de su puesto de trabajo, desempeño, calidad y rendimiento acreditado, puedan ser promocionados, siempre bajo libre criterio de la empresa, en base a condiciones objetivas a justificar, y previo informe de valoración favorable consensuado entre el responsable de producción, responsable de recursos humanos y responsable de turno (si procede). No obstante, se respetará en todo momento el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 35- Reglamento

Se respetarán las normas del reglamento de régimen interno de Alcasting Legutiano, SLU, entregadas a todos los trabajadores y trabajadoras.

A los efectos de aplicación y graduación de las faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el reglamento anexo adjunto al presente convenio.

Artículo 36- Seguro de accidente de trabajo

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

- 30.000,00 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral.
- 40.000,00 euros por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de la Seguridad Social competentes en la materia.

La empresa se compromete así mismo a tener cubierta la responsabilidad civil patronal en otra póliza. Esta póliza contratada de forma global para sus empresas por CIE Automotive, SA tiene un límite máximo asegurado por siniestro y año de 600.000,00 euros por víctima patronal.

Artículo 37- Promoción del empleo de la mujer

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, la empresa tomará las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades que se traduzca en un incremento del empleo femenino en Alcasting Legutiano, SLU.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Los firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones y fondos nacionales o internacionales.

2. Protección de la maternidad.

En esta materia se estará a lo establecido en el nº 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y demás normas que lo desarrollan.

Capítulo 8º- Prevención de riesgos laborales**Artículo 38- Política general de prevención de riesgos laborales**

La dirección de la empresa deberá establecer la política de prevención de riesgos laborales conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Esta política se desarrollará en la Ley 31/2005 y demás disposiciones legales en la materia.

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes. Por ello, se acuerda seguir desarrollando lo dispuesto en el manual de gestión de la prevención de la empresa, comprometiéndose la dirección a integrar las actividades preventivas en el conjunto de actividades productivas y de organización, así como en toda la línea jerárquica de la empresa, dotando a los trabajadores y trabajadoras y de las necesarias medidas preventivas y vigilando el cumplimiento correcto éstas, con el objetivo común de mejora continua de las condiciones de trabajo de Alcasting Legutiano, SLU.

Artículo 39- Delegados de prevención

El derecho de participación de los trabajadores y trabajadoras se llevará a efecto a través de los delegados de prevención, en la forma y términos señalados en la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, que establece su forma de designación, competencias y facultades.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán designar como delegados de prevención a cualquier trabajador y trabajadora, aunque no sea uno de dichos representantes.

Estos delegados tendrán también las competencias, facultades y garantías establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

La empresa proporcionará a los delegados de prevención legalmente designados, los medios materiales y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 40- Comité de seguridad y salud

Siempre que se den en la empresa las condiciones legalmente establecidas, se constituirá un comité de seguridad y salud con la composición, funcionamiento, competencias y facultades definidos en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 41- Servicio de prevención

El servicio de prevención se constituirá de acuerdo con la normativa en vigor y estará integrado por personal técnico con la capacitación necesaria para cubrir las diferentes especialidades preventivas, debiendo contar con los medios materiales adecuados para el desarrollo de sus funciones. Se establecerán así mismo, reconocimientos médicos para la vigilancia de la salud, que tendrán carácter anual.

El servicio de prevención actuará con autonomía y capacidad de iniciativa. Así mismo, realizará las actividades preventivas necesarias para la mejora de las condiciones de trabajo y atenderá las propuestas de mejora presentadas por el comité de seguridad y salud.

Una de las funciones más importantes del servicio de Prevención es la realización de la evaluación de riesgos y sus revisiones, la cual se llevará a cabo por un procedimiento validado y que garantice confianza en el resultado.

La evaluación de riesgos incluirá la realización de mediciones, análisis y ensayos que se consideren necesarios. En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación se ajustará a las condiciones establecidas en el mismo.

Artículo 42- Plan anual de prevención

La planificación de la prevención es el proceso de toma de decisiones para ejecutar acciones (actividades preventivas) cara a la consecución de los objetivos planteados de mejora de condiciones y reducción de accidentes.

La dirección se compromete a presentar anualmente, tanto a los representantes de los trabajadores y trabajadoras como al comité de seguridad y salud, el plan anual de prevención, en el cual se recogerán los objetivos, actividades, responsables y fechas de realización de todo ello.

Capítulo 9º- Representación de los trabajadores y trabajadoras**Artículo 43- Comunicaciones**

La empresa dispondrá de tableros de anuncios donde los representantes de los trabajadores y trabajadoras puedan publicar sus documentos y opiniones.

Artículo 44- Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año para la realización de asambleas durante la vigencia del presente convenio, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan. Además, en situaciones de especial relevancia y gravedad, la empresa podrá también autorizar la realización de asambleas, legalmente convocadas, aunque dicho crédito horario haya sido rebasado.

Las asambleas sólo podrán ser convocadas por la mayoría de los representantes de los trabajadores y trabajadoras o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

La convocatoria de estas asambleas incluirá el orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea. Se deberá comunicar por escrito a la dirección de la empresa por los representantes de los trabajadores y trabajadoras con una antelación mínima de 24 horas de su celebración.

Artículo 45- Horas sindicales

Se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras al respecto.

Artículo 46- Comisión paritaria

Como órgano de interpretación del convenio colectivo, se crea una comisión paritaria cuya composición es la siguiente:

Tres vocales designados por la empresa y tres vocales compuestos por la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras.

Todos los vocales tendrán voz y voto y los acuerdos precisarán para su validez de la mayoría simple del total de los presentes en la votación. Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 72 horas.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, respecto a la interpretación del presente convenio, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta comisión, cuyo domicilio se fija en el de la empresa en la calle Zabaldea, 2 pol. ind. de Goian 01170 Legutiano-Álava.

Reglamento de faltas y sanciones de Alcasting Legutiano, SLU:

— La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores y trabajadoras/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 trabajadores y trabajadoras, 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 o muy grave que se imponga.

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

1. Graduación de las faltas:

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

2. Faltas Leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo 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 periodos 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) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador y trabajadora/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

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

h) Discusiones y ofensas verbales con los compañeros/as, con clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

j) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

3. Faltas graves:

Se considerarán 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 periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo 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 en 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.

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 y trabajadora/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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 fura de horas 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 y trabajadoras/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) No utilizar los equipos de protección individual correspondientes al puesto desempeñado, así como el mal uso de los mismos.

4. Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo 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 periodo 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 y trabajadora/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá 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 ocasiona 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 estupefacientes, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño del trabajo.

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

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa y la transgresión de la buena fe contractual.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado y abuso de la confianza en el desempeño del mismo.

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 periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) 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.

m) Utilización indebida de medios informáticos y telemáticos para uso privado durante la jornada laboral

n) 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 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 y trabajadora/a.

o) Incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral resultantes de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.

5. Sanciones:

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

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días y amonestación por escrito.

c) Por faltas muy graves.

— Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días y amonestación por escrito.

— Despido.

6. Prescripción:

Dependiendo de su graduación las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

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

TABLAS SALARIALES 2026			
CATEGORÍA PROF.	SAL. BASE	H. E. 1	H. E. 2
Oficial de 1ª	48.940,79	35,57	42,68
Oficial de 2ª B	46.881,38	34,07	40,88
Oficial de 2ª A	46.723,16	33,96	40,75
Oficial de 3ª C	44.903,40	32,63	39,16
Oficial de 3ª B	43.815,58	31,84	38,21
Oficial de 3ª A	43.135,14	31,35	37,62
Especialista C	37.299,79	27,11	32,53
Especialista B	32.977,08	23,97	28,76
Especialista A	29.333,58	21,32	25,58
Aux. administrativa	32.470,37	23,60	28,32
Of. 2ª administración	37.359,65	27,15	32,58
Of. 1ª administración	41.378,25	30,07	36,09
Aux. ofic. producc.	37.300,02	27,11	32,53
Técnico organiz. 2ª	38.929,55	28,29	33,95
Técnico organiz. 1ª	42.658,62	31,00	37,20
Respons. servicio	45.587,31	33,13	39,76

Se acuerda la incorporación de la categoría especialista B como nivel de desarrollo dentro del grupo profesional.

El acceso a dicha categoría deberá producirse cuando la persona trabajadora haya desempeñado funciones de Especialista A durante un periodo de hasta dos años y medio, computándose a estos efectos el tiempo prestado bajo cualquier modalidad contractual, incluida ETT, siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos técnicos exigidos para la misma.

La promoción quedará, en todo caso, sujeta a la verificación por la empresa de dicho cumplimiento conforme a sus sistemas de evaluación interna.

ANTIGÜEDADES 2026									
CATEGORÍA PROF.	EPEC.	OFIC. 3ª	OFIC. 2ª	OFIC. 1ª	AUX. ADM.	OF. ADM.	AUX. OF. PROD.	TEC. ORG.	RESP. SERV.
Quinquenios	1 Quinq.	39,96	40,19	41,60	41,83	39,96	39,96	40,19	41,60
	2 Quinq.	47,76	48,93	50,10	51,75	47,76	47,76	48,93	50,10
	3 Quinq.	72,58	73,29	74,46	77,27	72,58	72,58	73,29	74,46
	4 Quinq.	96,23	99,75	102,32	104,65	96,23	96,23	99,75	102,32
	5 Quinq.	120,81	125,03	126,67	129,77	120,81	120,81	125,03	126,67
	6 Quinq.	144,71	148,22	151,95	155,94	144,71	144,71	148,22	151,95
	7 Quinq.	170,45	172,57	177,24	181,24	170,45	170,45	172,57	177,24
	8 Quinq.	193,64	197,15	202,77	207,91	193,64	193,64	197,15	202,77
	9 Quinq.	218,22	221,50	228,97	233,44	218,22	218,22	221,50	228,97