



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Ingeteam Power Technology – Up Electronics (código de convenio 48102061012019).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 14 de julio de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

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

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 20 de septiembre de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
INGETEA POWER TECHNOLOGY - UP ELECTRONICS
2023-2024

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito funcional, territorial y personal

El presente Convenio de empresa afecta a todas las personas trabajadoras de la empresa Ingeteam Power Technology, S.A. unidad de negocio Electronics (en adelante IPT Electronics) adscritos al centro de trabajo de Zamudio (Bizkaia).

Artículo 2.— Vigencia, duración y denuncia

1. *Período de vigencia*

El periodo de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

2. *Denuncia*

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado el 1 de octubre de 2024.

La Comisión Negociadora del Convenio quedará válidamente constituida como máximo 30 días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio y la presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del convenio y los 15 días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de finalización de la vigencia del convenio.

3. *Ultractividad*

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que, una vez finalizada la duración pactada, el presente convenio mantendrá vigente todo su contenido normativo hasta la suscripción por ambas partes de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 3.—Inaplicación (descuelgue) de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación unilateral de las condiciones laborales pactadas en el mismo, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario para ello audiencia previa con la Representación de los Trabajadores para intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 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 los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el acuerdo sobre inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

La anterior renuncia empresarial a la posibilidad de inaplicar unilateralmente sin acuerdo el presente Convenio Colectivo durante su vigencia, incluye, expresamente, el acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023, al que se remite expresamente el presente en determinadas materias, que se da por íntegramente reproducido y que forma parte del presente Convenio a todos los efectos.



En todo caso y de forma subsidiaria, para el improbable supuesto de que se entendiera que el citado acuerdo no tiene eficacia de Convenio Colectivo, las partes acuerdan que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo contenidas en el mismo, vía artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, exclusivamente en relación al contenido del reiterado acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023, exigirá acuerdo bien con el trabajador o trabajadores afectado/s (MSCT individuales) bien con la representación de los trabajadores/as (MSCT de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Artículo 4.— Absorbibilidad

Las posibles mejoras y regulaciones que, en su caso, establezca o pudiera establecer el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia serán de aplicación en la empresa.

Se respetarán con carácter personal y a título individual las condiciones más beneficiosas que tuviera reconocidas cualquier trabajador o trabajadora a la entrada en vigor del presente Convenio, que, en todo caso, podrán ser absorbidas y compensadas con las mejoras establecidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 5.— Tablas salariales

Las tablas salariales de aplicación en la empresa son las establecidas en el Acuerdo de fecha 14 de julio de 2023 a que se ha hecho referencia en el artículo tercero del presente Convenio.

1. Contratos formativos

- Contratos en alternancia, cuya duración máxima se ha establecido en dos años, ascenderá al sesenta y cinco por ciento el primer año (sesenta y seis para las categorías de auxiliar administrativo y oficial 3.^a) y al setenta y cinco por ciento el segundo, en proporción al% de jornada trabajado, de la categoría profesional correspondiente de las tablas anexas al presente.
- Contratos para la adquisición de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, cuya duración máxima se ha establecido en un año, ascenderá para titulados superiores y peritos al 75% de las tablas salariales establecidas en la empresa. En el resto de categorías con dichos contratos formativos, la retribución ascenderá al 90% de las tablas salariales.

2. Personal de nuevo ingreso

a) Peritos y titulados: Para el personal de nuevo ingreso con categoría de perito o titulado, partiendo de la complejidad del proceso productivo de la empresa consistente en la compra, planificación, calidad, ingeniería y fabricación de equipos complejos y adaptados a las concretas necesidades del cliente con un know how propio desarrollado internamente; lo que conlleva una necesaria y específica práctica profesional que solo puede obtenerse in situ, las partes acuerdan que las nuevas incorporaciones percibirán las siguientes retribuciones:

- Las personas trabajadoras que pasen de un contrato formativo a contratación laboral ordinaria, tanto con carácter temporal como indefinido, percibirán durante el primer año la retribución establecida en el Convenio Colectivo provincial. Transcurrido este año, todas las personas trabajadoras pasarán automáticamente a percibir la retribución establecida en las tablas salariales establecidas en el acuerdo.
- Las personas trabajadoras de nueva contratación, tanto con carácter temporal como indefinido, que no acreditaran una experiencia previa mínima de dos años en un puesto similar, percibirán durante el primer y segundo año la retribución establecida en el Convenio Colectivo provincial. Ello, salvo que, como se ha expues-



to, se acreditara una experiencia previa de dos años en un puesto similar, en cuyo caso se aplicarán las tablas salariales establecidas en la empresa. Transcurridos estos dos primeros años, todas las personas trabajadoras pasarán automáticamente a percibir la retribución de las tablas salariales establecidas en la empresa.

b) Resto de categorías profesionales: Para el resto de grupos y categorías profesionales, partiendo de la complejidad del proceso productivo de la empresa, consistente en la fabricación de referencias de alto valor añadido (más de 1.000 diferentes), con procesos de fabricación complejos tanto en medios auxiliares como en el propio proceso productivo y con know how propio desarrollado internamente; lo que conlleva una necesaria y específica práctica profesional que solo puede obtenerse in situ, las partes acuerdan que las nuevas incorporaciones percibirán un 90% del salario bruto establecido en las tablas salariales que les resulten de aplicación durante su primer año en la empresa y un 95% del salario bruto establecido en las tablas salariales que les resulten de aplicación durante su segundo año en la empresa.

Los citados porcentajes serán aplicados, durante el tiempo asimismo establecido, a la totalidad de trabajadores de nuevo ingreso, con independencia del grupo y categoría profesional al que pertenezcan, así como con independencia del tipo de contratación realizada, temporal o indefinida.

Para el cómputo de los dos primeros años de servicio se incluirán la totalidad de períodos efectivamente trabajados en la empresa, con o sin solución de continuidad, siempre que se produzcan en un periodo de 4 años, con independencia del grupo o categoría profesional, así como del tipo de contrato (incluidos contratos formativos).

Artículo 6. — Incrementos salariales sobre tablas

En el caso de que el IPC de la CAPV resulte negativo se considerará 0.

1. Año 2023: Las tablas salariales contenidas en el Acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023 son el resultado de aplicar una subida del IPC de la CAPV del año anterior sobre las tablas de 2022. Se anexan al acuerdo las tablas salariales para 2023.

2. Año 2024: Para el año 2024, se aplicará sobre las tablas salariales una subida del IPC de la CAPV del año anterior con un máximo de un 3,5%. En el caso de que el IPC de la CAPV resulte negativo se considerará 0.

Al resto de conceptos retributivos se les aplicará en ambos ejercicios estas mismas subidas excepto en el caso del kilometraje que permanecerá invariable durante la vigencia del convenio y los pluses ligados a turnicidad cuya regulación específica está contenida en el artículo 10.º del presente.

Artículo 7. — Subida mínima garantizada

Aquellas personas trabajadoras que perciban salarios reales superiores a los establecidos en las tablas salariales tendrán garantizado el 100% de la subida aplicada a las tablas salariales.

En todo caso, de la subida mínima garantizada sólo se podrán descontar las subidas a cuenta del Convenio Provincial o las que en su caso se acuerden con el trabajador durante toda la vigencia del presente convenio.

Artículo 8. — Cláusula mantenimiento de poder adquisitivo

Si en 2023 el IPC es superior al 3,5% el 1 de enero de 2025 se actualizarán las tablas hasta el IPC real de 2023 sin retroactividad. Asimismo se actualizarán en este mismo porcentaje las horas extras.

Artículo 9. — Paga de productividad 2023

En caso de que los tiempos de fabricación en el año 2023, que sean comparables con los de 2022, no sean inferiores a los del referido ejercicio, se abonará, en enero de 2024, un único pago no consolidable, de 650 euros, en concepto de «paga extraordinaria de productividad 2023», a todas las personas trabajadoras a las que no les apliquen las condiciones de teletrabajo.

**Artículo 10.— Pluses de turnicidad, nocturnidad y corretornos****1. Pluses de turnicidad y nocturnidad**

- El plus turno diurno (mañana y tarde) se cobrará según el acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023 (resultado de incrementar en un 3% el importe correspondiente al ejercicio 2022), y se aplica a las personas que estén rotando en las jornadas en que trabajen en horario de mañana o tarde. Este plus se verá incrementado en un 2% con efectos del 1 de enero de 2024.
- El plus turno nocturno se cobrará según el acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023 y se aplica a las personas que estén rotando a 3 turnos en las jornadas en que trabajen en horario nocturno. En las jornadas en las que se trabaje en horario de mañana o tarde el trabajador o trabajadora percibirá el plus turno diurno. Este plus quedará fijado en la cuantía establecida en la estipulación tercera del acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023, que permanecerá invariable durante toda la vigencia del Convenio.

El plus de turnicidad, está vinculado al efectivo trabajo a turnos, de manera que se percibirá siempre y cuando se desarrolle la jornada de trabajo en turnos, no teniendo carácter consolidable. También se percibirá en caso de que la empresa decida modificar el sistema de trabajo y el cambio de trabajar a turnos a hacerlo en jornada normal no se preavise con un mínimo de 7 días de antelación. Asimismo, en caso de permiso remunerado y reposo médico que no excedan de 2 días, se seguirá percibiendo dicho plus.

Estos pluses serán abonados también en las jornadas reducidas.

Para la retribución de los días de vacaciones, PTs y permisos por horas se incluirá el plus de nocturnidad calculado en función de la nocturnidad realizada durante el año al que correspondan. Dicho importe se abonará en la nómina del mes de enero del año siguiente con el concepto de atrasos vacaciones.

Todo aquel trabajador o trabajadora que solicite trabajar en un horario determinado (por necesidades de compaginar estudios, conciliación familiar, etc.) podrá solicitarlo a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la fecha en la que operase el cambio. La Empresa resolverá en un plazo máximo de 5 días, procurando atender a las solicitudes, siempre que no se produzca un trastorno organizativo para la Empresa ni perjuicio para el resto de los componentes de la sección correspondiente. En dichos casos no se percibirá ningún tipo de plus por horario ya que es el propio trabajador quién decide trabajar en ese horario.

2. Plus de corretornos

Aquellos trabajadores que sean designados como corretornos de conformidad con el artículo 20.º del presente, tendrán derecho al percibo de un plus de 160 euros mensuales denominado «plus de corretornos» desde la fecha de su designación.

En caso de que durante el año natural se superen los 50 días en que el trabajador tuviera que realizar la función de corretornos y, consecuentemente, tuviera que realizar trabajo a turnos durante más de 50 días, tendrá derecho al percibo de 90 euros mensuales adicionales, con la denominación «plus extra corretornos», con efecto retroactivo al 1 de enero del ejercicio.

Artículo 11.— Antigüedad

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en número ilimitado y en la cuantía del 5% del Salario Base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado según se establece en el acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023 o en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, según los casos. La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o re-



muneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrada. También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. También computará el tiempo trabajado bajo la modalidad de beca desde el 1 de enero de 2012.

Todo trabajador que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mismo mes en el que lo haya cumplido.

Los quinquenios devengados hasta el 31 de diciembre de 2019 se recalcularán sobre el salario base de las tablas del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia vigentes.

Por su parte, los quinquenios devengados a partir del 1 de enero de 2020 se calcularán sobre el salario base de las tablas del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia vigente en cada momento para peritos y titulados y sobre el salario base de las tablas del acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023 para el resto del personal.

En todo caso, la empresa garantizará que la cuantía percibida en cada momento por los trabajadores en concepto de antigüedad en la empresa, sea como mínimo igual a la que les hubiera correspondido en aplicación estricta del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

Artículo 12.— Pagas extras

Los trabajadores afectados por el presente Convenio de empresa devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán el 15 de julio, por importe de 30 días, y 22 de diciembre, por importe de 30 días.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

Artículo 13.— Horas extraordinarias

Se intentará prescindir al máximo de las horas extraordinarias que, en cualquier caso, serán voluntarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes.

Será a elección del/a trabajador/a si se efectúa el abono de las horas extras que realice o su compensación por horas de descanso según el acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023, siempre de acuerdo a las necesidades de trabajo y dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

El disfrute de las horas generadas se realizará con preaviso de una semana por parte del/a trabajador/a.

La Dirección junto con el Comité analizará periódicamente los supuestos de acumulaciones excesivas de horas individuales que se pudieran producir, así como el reparto equilibrado de las mismas en atención a los voluntarios existentes, así como a los perfiles de capacitación asociados. Trimestralmente se entregará al comité de empresa un informe de las horas extras desglosadas por personas y secciones.

Artículo 14.— Guardias y retenes

Las personas a las que la empresa les haya solicitado que estén de guardia o retén, cobrarán un complemento por cada día según el acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023.

Tipos de disponibilidad:

- Guardia: Atención telefónica y presencial 24 horas (primer teléfono).
- Retén: Atención telefónica y presencial 24 horas (segundo teléfono).



- Guardia remota 24 horas: Atención telefónica 24 horas (primer teléfono).
- Retén remoto 24 horas: Atención telefónica 24 horas (segundo teléfono).

Tanto en el caso del retén como en el de la guardia es necesario que quien lo cubra se encuentre durante el servicio en el entorno de una hora de trayecto al centro de trabajo. En caso de salida se cobrará cada hora trabajada según el tipo de hora que corresponda (ver acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023 adicionalmente al complemento por disponibilidad).

En el caso de guardias y retenes remotos se cobrarán como horas extras A todas las horas que se trabajen, siempre que el tiempo de trabajo sea superior a dos horas. No obstante, si el tiempo de trabajo es inferior a dos horas, no se cobrará ninguna hora extra.

En caso de que no se pudiera solucionar telefónicamente el problema del cliente y la persona de guardia reciba una llamada fuera de horario para desplazarse se cobrará el servicio de asistencia técnica regulado en el acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023.

Artículo 15.— Viajes y dietas en labores de sat, pem y producción

1. Desplazamientos sin pernocta

Cuando se realicen desplazamientos en los que no se tenga que pernoctar fuera del domicilio corresponderán al trabajador/a los siguientes conceptos:

- Comida: corresponderá comida según acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023 en los desplazamientos fuera del centro de trabajo para realizar actividades que se prolonguen más allá de la 13:00.
- Cena: corresponderá cena según acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023 en los desplazamientos fuera del centro de trabajo para realizar actividades que se prolonguen más allá de las 20:30.

Las cuantías de la comida y cena estarán exentas de retención hasta el límite máximo de exención según acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023.

En el caso de que el desplazamiento sea a otro centro de trabajo de la empresa diferente al de Zamudio, corresponderá aplicar los siguientes conceptos:

- El kilometraje correspondiente entre ambos centros de trabajo según acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023.
- Gastos pagados en caso de comida o cena.

2. Desplazamientos con pernocta

Cuando se realicen desplazamientos en los que se tenga que pernoctar fuera del domicilio corresponderán al trabajador los siguientes conceptos:

Dieta nacional

Cuando se tenga que ir a efectuar trabajos en España, fuera de Bizkaia, que conlleven pernoctar fuera del domicilio se compensará del siguiente modo:

Dieta nacional según acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023. Se irá con el hotel reservado y pagado por la empresa (equivalente a 3 estrellas), incluyendo desayuno (en caso de que no estuviera incluido se pasaría como gasto). La dieta nacional corresponde exclusivamente a comida y cena.

Es imprescindible algún tipo de acreditación documental que justifique el cobro de la dieta (billetes del viaje, factura de hotel, etc.).

Dieta internacional

Cuando se tenga que ir a efectuar trabajos al extranjero que conlleven pernoctar fuera del domicilio, se compensarán del siguiente modo:

Dieta internacional según acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023. Se irá con el hotel reservado y pagado por la empresa (equivalente a 3 estrellas),



incluyendo desayuno (en caso de que no estuviera incluido se pasaría como gasto). La dieta internacional corresponde exclusivamente a comida y cena.

Es imprescindible algún tipo de acreditación documental que justifique el cobro de la dieta (billetes del viaje, factura de hotel, etc.).

Artículo 16.— *Viajes y dietas en actividades técnicas distintas a pem, sat y producción*

Al personal que se desplace a trabajar fuera de la oficina en labores técnicas que no sean trabajos de PEM, SAT y producción (cursos de formación, pruebas con clientes, homologaciones de producto, soporte a filiales y labores de ejecución de proyectos), existirán las siguientes opciones de liquidación:

Nacional

Gastos pagados. Habrá que presentar las facturas correspondientes.

Internacional

Cuando se tenga que ir al extranjero para efectuar los trabajos técnicos descritos con anterioridad y que conlleven pernoctar fuera del domicilio, se permitirá elegir entre dieta de internacionalización o gastos pagados.

- Dieta de internacionalización según acuerdo suscrito por las partes en fecha 14 de julio de 2023. Se irá con el hotel reservado y pagado por la empresa (equivalente a 3 estrellas), incluyendo desayuno (en caso de que no estuviera incluido se pasaría como gasto). Esta dieta corresponde exclusivamente a comida y cena. Es imprescindible algún tipo de acreditación documental que justifique el cobro de la dieta (billetes del viaje, factura de hotel, etc.).
- Gastos pagados. Habrá que presentar las facturas correspondientes.

Artículo 17.— *Viajes en actividades no técnicas*

Al personal que se desplace a trabajar fuera de la oficina en labores comerciales, de compras, reuniones, ferias etc. se les compensará del modo siguiente:

Nacional

Gastos pagados. Habrá que presentar las facturas correspondientes.

Internacional

Gastos pagados. Habrá que presentar las facturas correspondientes.

CAPÍTULO III
RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 18.— *Jornada de trabajo*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral de referencia será la siguiente:

- 1.708 horas anuales efectivas en jornada partida.
- 1.688 horas anuales efectivas en jornada continuada y en régimen de trabajo a turnos.

La Empresa anualmente elaborará, previo informe de los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Para los trabajadores en jornada continua, siempre que la jornada exceda de 6 horas, se establece un periodo de descanso de 15 minutos, que serán considerados tiempo de trabajo. Por su parte, para los trabajadores en jornada partida se establece un periodo de descanso de 15 minutos, que también serán considerados jornada de trabajo.



1. Disponibilidad de horas

Por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, la Empresa podrá modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio. Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 10 personas trabajadoras en empresas de menos de 100 o al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 personas trabajadoras, o a 30 personas trabajadoras en empresas de más de 300 personas trabajadoras, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y la RLT, o en defecto de dicha representación las propias personas trabajadoras.

La modificación a que se refiere este artículo podrá consistir en:

- a) Una realización de horas por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, estableciéndose por la Empresa el momento en que hayan de recuperarse éstas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo.
- b) Una realización de horas sobre las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo, acordándose entre Empresa y trabajadores afectados el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo.

En el supuesto de que se haga uso de esta disponibilidad, la Empresa deberá ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con cinco días de antelación a la aplicación de la medida. En los casos de fuerza mayor, el preaviso será de 24 horas, excepto en el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos, que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva de trabajo, en los que será el estrictamente necesario.

Del total de las horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se podrán trabajar en sábados, como máximo 4 por año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstos como de trabajo en el calendario laboral. El trabajo efectivo en dichos días se realizará sólo en jornada de mañanas y con el límite en cada una de ellas de ocho horas. La compensación de las horas trabajadas en estos días deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo fijados en el calendario, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador, no se vean incrementados.

En el caso de que se trabaje a turnos se podrá trabajar hasta cinco sábados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo, distribuidas según las necesidades de la Empresa, y con el límite diario anteriormente establecido.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en una disminución de horas, se garantizará en todo caso que la jornada semanal sea como mínimo equivalente a una jornada de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se hayan trabajado con anterioridad, se hará preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.



Cuando el trabajador se encuentre desplazado fuera de su lugar de residencia, la compensación de dichas horas se hará en fechas que hagan posible que el trabajador pueda disfrutarlas en su domicilio. Si el incremento de jornada se ha dado dentro de un periodo de jornada reducida de verano, el disfrute de esas horas se hará preferentemente en ese mismo período.

En ningún caso estas horas podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias.

A los trabajadores a turnos que se les apliquen estas medidas se les garantizarán por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo.

Si no fuese posible dentro del año natural el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas, se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello, el trabajador esté de baja por I.T., en cuyo caso se ampliará el plazo hasta el 31 de Diciembre de ese año.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo.

Artículo 19.— Horario de trabajo

1. Jornada Partida

De lunes a jueves: jornada media de 8 horas, con los siguientes horarios:

- Entrada flexible: de 7:00 horas a 9:00 horas.
- Presencia obligada de mañana: de 9:00 horas a 12:30 horas.
- Tiempo de comida flexible: de 12:30 horas a 14:45 horas.
- Presencia obligada de tarde: de 14:45 horas a 16:00 horas.
- Salida flexible desde las 16:00 horas hasta las 19:30 horas.
- Cierre de la empresa: a las 19:30 horas.

El tiempo de comida mínimo será de 30 minutos, descontándose 2 horas 15 min en el reloj en caso de no ficharlo.

En este tiempo de presencia obligada, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos por la mañana, siempre dentro del centro de trabajo en los espacios habilitados a estos efectos. Durante este tiempo el trabajador/a debe estar disponible si se le solicita.

Será posible realizar paradas para fumar durante la jornada laboral en las zonas específicamente habilitadas para ello, fichando con el código correspondiente.

Viernes: jornada media de 7 horas con los siguientes horarios:

- Entrada flexible: de 7:00 horas a 9:00 horas.
- Presencia obligada de mañana: de 9:00 horas a 13:30 horas.
- Salida flexible: Desde las 13:30 horas hasta las 19:30 horas.
- Tiempo de comida flexible: de 13:30 horas a 15:30 horas.
- Cierre de la empresa: 19:30 horas.

En este tiempo de presencia obligada, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos dentro del centro de trabajo en los espacios habilitados a estos efectos.

Si se va a continuar trabajando después de las 15:30 horas es necesario parar para comer.

Horario de verano: julio y agosto.

Existe la posibilidad de hacer jornada continua en julio y agosto siempre que la persona disponga de horas suficientes en el reloj para finalizar el mes con un máximo 10



horas negativas en el reloj y no estar más de dos meses consecutivos con el saldo negativo.

De lunes a viernes: jornada media de 8 horas de lunes a jueves y de 7 horas los viernes con los siguientes horarios:

- Entrada flexible: de 7:00 horas a 8:45 horas.
- Presencia obligada de mañana: de 8:45 horas a 13:45 horas.
- Salida: desde las 13:45 horas a las 19:30 horas.
- Tiempo de comida flexible: de 13:45 horas a 15:30 horas.
- Cierre de la empresa: A las 19:30 horas.

En este tiempo de presencia obligada, el/la que lo desee puede hacer una pausa de descanso de 15 minutos por la mañana, siempre dentro del centro de trabajo en los espacios habilitados a estos efectos. Durante este tiempo el trabajador/a debe estar disponible si se le solicita.

Será posible realizar paradas para fumar durante la jornada laboral en las zonas específicamente habilitadas para ello, fichando con el código correspondiente.

Si se va a continuar trabajando después de las 15:30 horas es necesario parar para comer.

La posibilidad de hacer jornada continua en verano con la consiguiente reducción de jornada no afecta al funcionamiento habitual del reloj que siempre contabiliza 8 horas de lunes a jueves y 7 los viernes. Esto es así para que no se vea afectado el cómputo de las horas en las vacaciones, licencias retribuidas, bajas etc. que tengan lugar en época estival.

Tanto durante el horario de verano como en el horario del resto del año los viernes se permite realizar una pausa máxima de 30 minutos fuera del centro de trabajo fichando a la salida y a la vuelta.

Asimismo, puede ser acordada alguna variación del horario por motivo de conciliación o para realizar actividades de interés para la empresa.

2. *Jornada Continua*

Los puestos y áreas de trabajo que se pueden regir por este horario son:

- Fabricación (montaje y pruebas) de Tarjetas.
- Células de Fabricación Producto PGA.
- Reparación Tarjetas.
- Almacén.
- Expediciones.
- Línea SMD y Línea convencional.

De lunes a jueves: jornada media de 7 horas y 43 minutos con los siguientes horarios:

- Entrada Flexible: de 7:00 horas a 7:30 horas.
- Salida a partir de las 14:43 horas hasta las 15:30 horas.
- Descanso: de 10:15 horas a 10:30 horas almacén.
 - de 10:30 horas a 10:45 horas L3 y expedición.
 - de 10:45 horas a 11:00 horas L2 y reparaciones.

Viernes: jornada media de 7 horas y 43 minutos con los siguientes horarios:

- Entrada flexible: de 7:00 horas a 7:30 horas.
- Salida a partir de las 13:30 horas hasta las 15:30 horas.
- Descanso: de 10:15 horas a 10:30 horas L1 y almacén.
 - de 10:30 horas a 10:45 horas L3 y expedición.
 - de 10:45 horas a 11:00 horas L2 y reparaciones.



Durante esta parada de descanso se podrá salir fuera de las instalaciones fichando con el código correspondiente, y solo durante el tiempo estipulado.

Será posible realizar dos paradas para fumar durante la jornada laboral en las zonas específicamente habilitadas para ello, una antes del descanso y otra después del descanso, fichando las mismas.

Los viernes se permite realizar una pausa máxima de 30 minutos fuera del centro de trabajo fichando a la salida y a la vuelta.

Asimismo, puede ser acordada alguna variación del horario por motivo de conciliación o para realizar actividades de interés para la empresa.

3. *Jornada a Turnos*

Los puestos y áreas de trabajo que se pueden regir por este horario son:

- Fabricación (montaje y pruebas) de Tarjetas.
- Células de Fabricación Producto PGA.
- Reparación Tarjetas.
- Almacén.
- Expediciones.
- Línea SMD y Línea convencional.

a) Horario en turnos de mañana y tarde de lunes a viernes.

Se establece una jornada media de 7 horas y 43 minutos con los siguientes horarios:

- Turno de mañana entrada flexible desde las 6:15 horas a las 6:47 horas y salida fija a las 14:30 horas.
- Descanso de mañana de 10:45 horas a 11:00 horas.
- Turno de tarde entrada fija a las 14:15 horas y salida flexible a partir de las 21:58 horas hasta las 22:30 horas.
- Descanso de tarde de 18:45 horas a 19:00 horas.

b) Horario en turnos de mañana, tarde y noche

Se establece una jornada de 8 horas y 10 minutos y vendrá así reflejado en la aplicación de control de presencia. Los horarios por turno de trabajo serán los siguientes:

- Turno de mañana de 5:55 horas a 14:05 horas.
- Descanso de mañana de 10:15 horas a 10:30 horas almacén
 - de 10:30 horas a 10:45 horas L3 y expedición.
 - de 10:45 horas a 11:00 horas L2 y reparaciones.
- Turno de tarde de 13:55 horas a 22:05 horas.
- Descanso de tarde de 18:45 horas a 19:00 horas.
- Turno de noche de 21:55 horas a 6:05 horas.
- Descanso de noche de 02:45 horas a 03:00 horas.

4. *Anexos comunes a todos los horarios*

Cualquier ausencia en horario laboral deberá quedar debidamente registrada en el reloj, fichando tanto al inicio como a la vuelta al trabajo.

El tiempo de cambio de ropa en vestuarios no computa como tiempo de trabajo efectivo. Al inicio de la jornada se fichará después de vestir la ropa laboral y al terminar la jornada se fichará antes de quitarse la ropa.

De las horas acumuladas al cerrar el año se pasan 40 horas al reloj para el año siguiente de manera automática. El exceso se acumula en una bolsa de horas, denominada bolsa de conciliación, que puede almacenar hasta un máximo de 80 horas y se puede usar únicamente para temas excepcionales tramitándose como una medida de conciliación y no pudiendo ser cobradas en caso de liquidación. La bolsa de conciliación se puede consultar en el informe cuentas de tiempos de la aplicación del reloj.



Si se excede el límite de 80 horas en la bolsa de conciliación este tiempo simplemente desaparece.

Al finalizar el año, si el saldo del reloj es inferior a 40 horas, y existiesen horas en la bolsa de conciliación se traspasan estas horas hasta llegar al límite de 40 horas en el reloj o vaciarse la bolsa de conciliación, lo que primero ocurra, manteniéndose el resto de horas en la bolsa de conciliación.

Tanto en el caso de jornadas completas como reducidas, independientemente del horario que se decida realizar, no es posible finalizar el año con más de 10 horas negativas en el reloj ni estar más de 2 meses seguidos con el saldo negativo. En caso de que el año finalice con más de 10 horas en negativo se deberán regular las mismas computándolas como vacaciones de ese año y en caso de que no las hubiese, descontando dichas horas de la nómina de enero del año siguiente.

5. *Tramitación de incidencias*

Se debe realizar la solicitud correspondiente a través de la aplicación de presencia cada vez que el trabajador/a se ausente del centro de trabajo por cualquier incidencia (vacaciones, permisos remunerados, permisos de reloj, olvidos de fichaje, etc.) para que el responsable la apruebe.

Han de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

Las incidencias de ausencias y marcajes olvidados deberán ser tramitadas desde la aplicación de control de accesos y presencia, con un límite máximo de 30 días desde la fecha en que tuvo lugar la misma para ser tenidas en cuenta y computadas. En caso de ausencias largas en la empresa (bajas médicas, permisos de paternidad/maternidad, lactancia...) las mismas serán comunicadas al departamento de RRHH, quien tramitará directamente la incidencia.

En caso de que la persona trabajadora tenga un día vacío (sin ningún fichaje) ni justificación por haberse ausentado durante el mismo por algún motivo 30 días después de haber tenido lugar la ausencia ese día será considerado por la empresa como vacaciones, previa información a la persona trabajadora. Existe un listado de días vacíos tanto a disposición del responsable como de las personas trabajadoras.

Todo trabajador/a que vaya a estar ausente durante algún día por causa justificada y no haya podido avisar con antelación, deberá comunicarlo a su responsable directo/a el mismo día de producirse la misma.

Artículo 20.— *Regulación régimen de trabajo a turnos de mañana, tarde y noche*

1. *Horario turnos*

Los turnos se realizarán de manera rotaria con el orden, mañana, tarde, mañana, noche. Los trabajadores de la Línea (Pick & place, AOI, almacén línea) empezarán en este régimen como tarde en enero de 2024.

Al haber 2 trabajadores en el turno de mañana uno será el titular y al otro se le denominará comodín.

El primer turno de una semana laboral normal sin días festivos comienza el Domingo a las 21.55 y el último turno finaliza el viernes a las 22.05, siendo 15 el número de turnos trabajados semanalmente.

Los trabajadores tendrán, anualmente, la oportunidad de decidir, mediante votación y por mayoría del 51%, el turno en el que se comienza la semana laboral, manteniendo los 15 turnos por semana y que tendrá vigencia durante un año completo.

Este horario supone jornadas de 8:10, lo que anualmente suponen 100,5 horas por encima de las 1688 horas estipuladas en el Convenio Colectivo. Este incremento genera el derecho a disfrute de 12,3 días al año de permiso remunerado, denominado Permiso de Turnos (PT). 12 días y 2:30 horas.



2. *Calendario y vacaciones*

La empresa enviará antes del 15 de noviembre para su aprobación por parte del Comité de empresa, un calendario anual de turnicidad rotatoria en las siguientes condiciones para cada puesto de trabajo.

En el calendario sólo deberá existir como máximo un cambio de rotación y que aparezca indicado de manera clara en el calendario.

Con el objetivo de anticipar al máximo posible las variaciones sobre el calendario anual, las vacaciones se solicitarán de la siguiente forma:

- En febrero como máximo se solicitarán las vacaciones solicitadas entre Enero y Septiembre.
- En septiembre como máximo se solicitarán los días a disfrutar entre Octubre y Diciembre.

El calendario de turnos anual es el de referencia, cualquier cambio de turno que se considere distribución irregular de la jornada deberá ser registrado en el calendario y una vez finalizada regresar al calendario original. Los cambios de jornada para cubrir vacaciones no se considerarán como distribución irregular de la jornada.

Se establece que el personal de Almacén de línea SMD tendrá derecho a disfrutar de vacaciones, PT y/o permisos de horas alternativamente uno de cada dos años en el período de inventario de cierre de año si así lo solicitan. En el calendario de turnos emitido anualmente se indicará que la mitad serán grupo A y la otra mitad será grupo B, el grupo A tendrá el derecho al disfrute de vacaciones, PTs y/o permisos de horas en navidades. Esta condición rotará anualmente entre los trabajadores afectados.

3. *Permisos de turnos - PTs*

Los trabajadores en régimen de turnos comenzarán el año con un crédito 12 PT más 2:30 horas correspondientes al incremento de jornada anual con respecto a las 1688 horas marcadas en el Convenio Colectivo y se ajustarán a lo largo del año según la legalidad vigente.

El disfrute de los PT se debe solicitar con un mínimo de un mes de antelación a la fecha prevista de disfrute y deberá ser aprobado por parte del responsable con un mínimo de 15 días de antelación. Lo solicitado fuera de este plazo quedará supeditado a la aprobación del Responsable si fuera posible organizativamente.

Los PT se solicitarán individualmente o en bloques máximos de 5 PT consecutivos (semanas completas) para disfrute en turnos de mañana. Excepcionalmente y previa aprobación del Responsable y solicitud a RRHH, también se podrá solicitar el disfrute por horas en lugar de jornadas completas, transformando días de PT en horas en la aplicación de Control de Presencia.

Los PTs sólo se podrán disfrutar en turnos de tarde o noche en los siguientes supuestos:

- Mediante acuerdo entre trabajadores, bien por días sueltos o por cambio de turno en semanas completas, previa aprobación del Responsable directo.
- Como anexo a una semana completa de vacaciones, disfrutando de 4 días de vacaciones más un PT.
- En caso de parada programada por avería, mantenimiento o actualización.
- Acuerdo con el Responsable.

En Semana Santa y los meses de Julio y Agosto, dado que son períodos de baja disponibilidad de personal debido a las vacaciones, sólo se podrá solicitar 1 PT por mes.

En el caso de que coincidan en un mismo día varias solicitudes de PT tendrán preferencia los trabajadores que estén de comodín.

Todos los PTs pendientes de disfrute deberán estar solicitados como máximo antes del 31 de septiembre.



4. *Corretornos*

Se crea la figura del corretornos, que es aquel trabajador que en condiciones normales trabaja en un área de la empresa en horario normal de mañana, pero que está destinado a cubrir cualquier incidencia que surja en los puestos de trabajo a turnos de Pick&Place, AOI y almacén de línea SMD (ausencia, baja o permiso de turno). Para estos trabajadores la empresa no está obligada cumplir con el preaviso de 5 días del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, pero sí con el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

El corretornos deberá cubrir obligatoriamente las incidencias y entrar en el turno de tarde o noche, siempre que haya 12 horas de descanso. Esto puede implicar, en algunos casos, empezar a trabajar en turno de mañana y tener que cubrir el turno de noche ese mismo día.

Cuando el trabajador deba cubrir una incidencia en turno de noche, bien habiendo empezado a trabajar ese mismo día en turno de mañana o no habiendo empezado aun su jornada, la empresa le compensará con 4:48h. Asimismo cuando el trabajador cubra una incidencia en turno de tarde y al día siguiente vuelva a su turno habitual de mañana comenzará a trabajar a las 10:05 y la empresa le compensará con 2:35h.

La empresa dispondrá de 3 trabajadores que desempeñarán esta figura, uno para Pick&Place, otro para AOI y otro para Almacén de línea SMD, a cuyo efecto recibirán la correspondiente formación en los tres puestos. Cuando surja alguna incidencia se incorporarán al puesto en el que hubiera surgido la incidencia, asumiendo el calendario del trabajador sustituido por el tiempo necesario.

Las vacaciones de estos trabajadores se regularán con las del grupo del puesto de la línea al que correspondan.

El plazo máximo para el comienzo de esta operativa de trabajo con la figura de corretornos se establece en el 1 de enero de 2024.

Las sustituciones por ausencias no previstas en turnos de tarde o noche serán inicialmente absorbidas por el personal corretornos y las de mañana por el comodín.

5. *Cambio de régimen de trabajo*

a) A instancia de la persona trabajadora: Cualquier persona trabajadora podrá solicitar en cualquier momento salirse del régimen de trabajo a turnos y se le sacará cuando existan posibilidades en otras áreas a las que pueda ser trasladada, existiendo una persona que le sustituya.

b) A instancia de la empresa: Para los trabajadores que no presten servicios en régimen de trabajo a turnos, la Empresa, por causas organizativas o productivas y con el objetivo de sacar el máximo rendimiento de los medios productivos y de ofrecer el mejor servicio posible a sus clientes, podrá proponer el trabajo a turnos en cualquiera de las áreas de producción. Para ello, la Empresa se compromete a preavisar con 15 días de antelación al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados de la fecha de comienzo y el número de días estimados para el trabajo a turnos.

Los trabajadores afectados podrán voluntariamente, aceptar o rechazar parcial o totalmente la propuesta de la Empresa.

En el caso de no cubrir las necesidades productivas u organizativas con trabajadores que se hayan ofrecido voluntarios, la Empresa designará al resto de trabajadores necesarios que estarán obligados a desarrollar su trabajo a turnos según indicaciones de la empresa.

En caso de que las necesidades productivas y organizativas de la empresa no se cubran con personal voluntario y sea la empresa quien imponga el cambio a trabajar a turnos, dado que el objetivo es absorber picos de producción, el trabajo a turnos se realizará en las siguientes condiciones:

- La empresa solo podrá imponer un máximo de un mes de trabajo a turnos por trabajador y semestre.



- No se aplicará en los meses de julio y agosto.
- Preferentemente el trabajo se realizará en turnos de mañana y tarde.
- En caso de ser necesario trabajar en turno de noche, se garantizará al personal afectado que, cada mes en que se imponga el trabajo a turnos, tendrá dos semanas en turno de mañana y como máximo una semana de noche.
- En la medida en que la organización del trabajo lo permita, se procurará que el trabajo a turnos, así como la rotación mañana, tarde y noche, sea rotativa y proporcional entre los trabajadores de las secciones afectadas.

Artículo 21. — Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 25 días laborables de vacaciones retribuidas las cuales deben ser solicitadas por la persona trabajadora desde la aplicación y aprobadas por el/la superior directo/a.

Se deben disfrutar las vacaciones en el año en curso preferentemente en los meses de verano y al menos, obligatoriamente, 10 días entre julio y agosto. No obstante, se pueden dejar pasar hasta 10 días de un año a otro por motivos laborales pero se deben consumir antes del 31 de agosto.

Si coincidiera y fuera incompatible la solicitud para un mismo día de varias personas componentes de un equipo/departamento/área/sección, su responsable se pondrá en contacto con las personas interesadas con el fin de resolver las prioridades en el disfrute de dicho permiso de forma que quede garantizada la continuidad del trabajo.

Artículo 22. — Excedencias voluntarias por conciliación familiar

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a coger una excedencia voluntaria en el periodo de verano (segunda quincena de Junio, Julio, Agosto y primera quincena de Septiembre) para el cuidado de hijos de entre 3 y 14 años, realizando una solicitud con una antelación mínima de dos meses al inicio de la excedencia, que la empresa deberá responder con una antelación mínima de un mes al inicio de la misma. En dichos casos la empresa se compromete a mantener la antigüedad y reservar el puesto de trabajo.

La empresa procurará aceptar las solicitudes realizadas, pudiendo denegarlas exclusivamente por razones técnicas, organizativas y de producción.

Artículo 23. — Licencias retribuidas

Los permisos remunerados hacen referencia a aquellas situaciones en las que la persona empleada puede ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración. Cuando se deba hacer uso de un permiso remunerado, es necesario avisar a su responsable directo/a de la ausencia, con carácter previo o, en caso de imposibilidad, a la vuelta del mismo, realizar la solicitud correspondiente desde la aplicación para la aprobación de RRHH.

Una vez completada la solicitud se adjunta a la misma el justificante escaneado. La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, tiene derecho a los siguientes permisos remunerados, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

Fallecimiento

- De cónyuge: 5 días laborables.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 3 días laborables.
- De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días laborables.
- De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as: 2 días laborables.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros desde el centro de trabajo habitual o el domicilio de la persona trabajadora en caso de encontrarse este más próximo: 1 día laborable más, excepto en el caso de que sea familia política donde corresponderán dos días laborables más. Si el



desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros desde el centro de trabajo habitual o el domicilio de la persona trabajadora en caso de encontrarse este más próximo: 2 días laborables más.

En el caso de que la persona trabajadora estuviese desplazada fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del familiar fallecido.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, por el tiempo que dure el hecho causante hasta un máximo de cinco días.

En caso de hospitalizaciones de larga duración (esto es que se prolonguen más de 15 días), que afecten al cónyuge, padre, madre, hijos/as y hermanos/as consanguíneos y mientras se mantenga dicha hospitalización, adicionalmente a la licencia contemplada en el párrafo anterior, se podrá hacer uso de hasta 39 horas del reloj, aun cuando no estuvieran previamente generadas, debiendo acordarse, en este último caso, con el responsable, la forma y momento de recuperación de las mismas. Se tramitará como medida de conciliación y en caso de traspaso de saldo negativo de un año a otro por dicho motivo no se descontará de la nómina, se recuperará en la forma y momento pactado con el responsable.

Para los dos supuestos anteriores, el uso de dicha licencia se podrá realizar por días alternos e incluso por horas mientras dure el hecho causante.

Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del/a cónyuge, hijos/as, padres/ madres y hermanos/hermanas consanguíneos/as

Si tal circunstancia tiene lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolonga por un periodo de cuatro horas o más, la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio del día siguiente. Si se produce esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario dentro del horario de coincidencia.

En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica a los/las familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención dentro del horario de coincidencia.

Debe aportarse un justificante fechado y sellado con la hora de atención en urgencias o de la intervención quirúrgica y la hora de entrada y salida.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Matrimonio

De la persona trabajadora: 16 días naturales a contar desde el primer día laborable tras el enlace. En caso de enlace un viernes por la tarde, se considerará el lunes como primer día laborable, momento en el que se empezará a contar la licencia.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se suman ambos períodos, debiendo avisar la persona trabajadora a la empresa de su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

De los padres, madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as: 1 día natural.



Esta licencia retribuida (para padres, madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as), también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Inscripción formal como pareja de hecho

La persona trabajadora que se inscriba formalmente en el correspondiente registro público como pareja de hecho tendrá derecho a una licencia de 16 días naturales, desde el primer día laborable tras la inscripción, sujeto a las siguientes condiciones y limitaciones:

- Una persona trabajadora solo podrá disfrutar de este permiso por una única vez, aun cuando se inscriba sucesiva y formalmente como pareja de hecho con más de una persona.
- En caso de que se disfrute de la presente licencia, no se tendrá derecho a la correspondiente al matrimonio en caso de contraer este con posterioridad con la misma persona (en cuanto que se entenderá que la licencia por matrimonio ya ha sido disfrutada al momento de la inscripción como pareja de hecho).

Documentación identificativa obligatoria legalmente (DNI y NIE)

Se concederá el tiempo necesario dentro del horario de coincidencia. Debe acreditarse la asistencia mediante un justificante fechado y sellado.

Médico de cabecera y acompañamiento familiar

Para asistencia al médico y acompañamiento de familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/as y padres, madres e hijos/as del cónyuge), así como de, hermanos/hermanas consanguíneos las horas de permiso se remunerarán dentro del horario de presencia obligada (coincidencia), siempre que no sobrepasen las 16 horas establecidas.

En caso de que se sobrepasen las 16 horas anuales de médico de cabecera o acompañamiento se podrán utilizar horas propias del reloj (adicionales al permiso de reloj) siempre que se entregue el justificante correspondiente. En caso de que no se disponga de horas en el reloj, deberá acordarse con el responsable la forma y momento de recuperación de las mismas.

Se entregará el justificante fechado y sellado con la hora de la consulta en la aplicación para la aprobación de RRHH.

Esta licencia retribuida, también es reconocida a las parejas de hecho, en los términos que se establecen al final del presente artículo.

Médico especialista (SS y privado)

Se remunerarán las horas de consulta que coincidan con el horario de coincidencia. Excepcionalmente, en caso de que alguna prueba médica conllevara toda la jornada laboral se abonarían las horas de dicha jornada. Se entregará, en todos los casos, el justificante fechado y sellado escaneado con la hora de la consulta junto con la solicitud de ausencia.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos al final del presente artículo.

Traslado de domicilio habitual

1 día laborable. Debe aportarse un justificante fechado y sellado que acredite el cambio de domicilio.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo

Por el tiempo indispensable siempre que coincida con el horario de presencia obligada o coincidencia.



Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se compensará lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa puede pasar a la persona trabajadora a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. Debe acreditarse mediante un justificante fechado y sellado con la hora de asistencia.

Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Que deban realizarse durante el horario de coincidencia y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro del horario de coincidencia: Por el tiempo indispensable.

Cuidado del lactante menor de 9 meses

A elección de la persona trabajadora:

- Una reducción de jornada de una hora diaria hasta que el/la niño/a cumpla 9 meses (con la posibilidad de dividirse en dos fracciones de media hora a la entrada y la salida)
- Acumular dicho período de disfrute hasta que el/la niño/a cumpla 9 meses a razón de una hora diaria

En este caso, ya que muchas veces la persona trabajadora está fuera de la empresa, se comunica a RRHH como va a realizarse el disfrute de la misma y desde RRHH se tramita todo, sin necesidad de cursar solicitud por la persona.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Para el cálculo de estas horas de permiso se tendrán en cuenta los días efectivos de trabajo, no generándose dicha licencia los días de vacaciones ni excedencias.

Algunas observaciones a tener en cuenta sobre los permisos remunerados:

- Los permisos arriba definidos empezarán a contar en la fecha del hecho causante, salvo que tal día se hubiera trabajado o coincida en un día no laborable, en cuyo caso, comenzará a contar a partir del siguiente día laborable al hecho causante.
- Si la persona no ha cumplido toda la jornada laboral, se permite elegir entre dos opciones: (i) iniciar la licencia ese día, acumulando las horas trabajadas ese día en el reloj o (ii) iniciar la licencia el día siguiente laborable, compensando el día del hecho causante con horas propias de reloj.
- Se entiende por parejas de hecho aquellas que acrediten suficientemente la convivencia al menos con 6 meses de anterioridad al disfrute del permiso.
- Aquellas licencias que no estén recogidas en el presente Convenio, se regularán por el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio provincial de Bizkaia.
- Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales
- Si durante la vigencia del presente Convenio se regularan legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los descritos, se entenderán incorporados a este artículo.
- En caso de que una persona esté trabajando en su centro y tenga que desplazarse para acudir a una consulta o trámite incluido como permiso remunerado el tiempo de desplazamiento a la misma se abonará como parte del permiso remunerado siempre que esté dentro del horario de presencia obligada. Lo mismo en el caso de que deba volver al centro tras dicho trámite o consulta.

**Artículo 24.— *Nacimiento y cuidado del menor***

Se informará a RRHH, previa comunicación por parte de la persona trabajadora a su responsable directo/a. No hace falta tramitarlo desde la aplicación ya que se hará desde RRHH.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Adicionalmente, en caso de familias monoparentales, la persona trabajadora tendrá derecho a cuatro semanas de licencia retribuida tras la finalización del permiso de nacimiento. Ello salvo que se produzcan modificaciones normativas que incrementen el permiso de nacimiento en caso de familias monoparentales, en cuyo caso la presente licencia se entenderá absorbida y compensada por el citado incremento legal, de manera que si se reconocieran una semana adicional a las dieciséis actuales en caso de familias monoparentales la presente licencia se vería automáticamente reducida a tres semanas y así proporcionalmente, de manera que si se incrementara legalmente en 4 o más semanas el permiso de nacimiento en caso de familias monoparentales, la presente licencia se vería automáticamente eliminada.

Para tener derecho a la referida licencia la persona trabajadora deberá acreditar fehacientemente su condición de familia monoparental mediante la presentación del correspondiente libro de familia o equivalente.

Artículo 25.— *Otras licencias (permiso de reloj y horas de libre disposición)*

Permiso de reloj: Se puede solicitar un permiso de reloj al mes a través de la aplicación de presencia siempre que se tengan acumuladas al menos las horas equivalentes a la jornada laboral del trabajador en el reloj de fichajes.

Es posible disfrutar de un máximo de 1 día completo, 2 medios días o las horas correspondientes a la jornada de un día del trabajador fraccionadas en diferentes días siempre y cuando con las horas de permiso se cubra el horario de coincidencia y el horario teórico del día.

Se pueden disfrutar de días de permiso unidos a vacaciones siempre que no se dispongan de días de vacaciones pendientes del año anterior, es decir, que la persona el día que disfrute del permiso tenga como máximo 25 días de vacaciones. En caso contrario, el día de permiso solo puede disfrutarse como día libre no unido a vacaciones. A fin de no perjudicar el funcionamiento habitual de la empresa, el responsable deberá aprobar las solicitudes para el disfrute de estos permisos.

Horas de libre disposición: Para el año 2024 se puede solicitar un día libre teniendo que devolver el tiempo excepto 2 horas, como se describe en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

CAPÍTULO IV
POLÍTICAS DE EMPLEO

Artículo 26.— *Periodo de prueba*

Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuando así se establezca en el Contrato de Trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de 6 meses para los Titulados, y de 3 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de 1 mes.

Artículo 27.— *Preavisos y ceses*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Obrero: 15 días.
- Personal Subalterno: 15 días.
- Administrativos: 1 mes.



— Jefes o Titulados Administrativos, Técnicos no Titulados, o Titulados Superiores y Medios: 2 meses.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

De producirse discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador, el día del cese, la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite por la diferencia que él estime, reclamación ante la jurisdicción social.

Artículo 28.— Política de empleo y contratación

La política de contratación por medio de ETTs será hasta un máximo de 9 meses de contratación.

El número máximo de trabajadores de ETT no podrá ser superior al 13% de los trabajadores de plantilla.

Si la empresa excediese este porcentaje del 13%, se deberán hacer contrataciones directas por empresa a los trabajadores de ETT, por orden de antigüedad, hasta volver a estar por debajo del 13% en el mes posterior al exceso.

Artículo 29.— Promociones profesionales

1. Promociones internas por procesos de selección

La empresa mantendrá activa una «bolsa de trabajo» de todos los puestos para que todos los trabajadores puedan postularse para la cobertura de futuras vacantes.

En el momento en que se oferte una vacante en alguno de los puestos, la empresa hará una selección de todas las personas apuntadas, aceptando unas solicitudes y rechazando otras. Se deberá seleccionar de manera prioritaria a los trabajadores internos que hayan sido considerados aptos para este puesto no pudiéndose acudir a contrataciones externas mientras existan candidatos aptos internos. Si no hubiese ninguna candidatura interna apta la empresa podrá acudir a contrataciones externas.

En caso de que la vacante fuera temporal, será expresamente comunicado por la empresa, y no se consolidará el puesto, regresando el trabajador a su puesto de origen en el momento en que finalice la necesidad.

La empresa deberá informar al comité de empresa de todos los procesos abiertos, del número de trabajadores presentados, aceptados y rechazados, así como de las motivaciones para los rechazados.

2. Promociones a categorías superiores por acumulación de horas

Todo trabajador que durante un periodo continuo de 3 meses o de 8 meses discontinuos, que son 1.125 horas, comenzando a contabilizar desde el 1 de enero de 2018, realice funciones de una categoría superior adquirirá esa categoría.

De cara a contabilizar estos tiempos se tomará como referencia las horas notificadas en Sap a puestos de trabajo, pero no siendo este punto el único criterio a tener en cuenta en aquellos puestos de trabajo que puedan mezclar funciones de dos categorías diferentes. En este caso, además de las horas notificadas se valorarán debidamente si las funciones realizadas se corresponden con categorías superiores (referencias, tiempos, etc.).



De cualquier forma, cuando una persona considera que cumple con las horas necesarias para ascender de categoría deberá ponerlo en conocimiento de su responsable, con copia a gerencia, RRHH y RLPT.

El/la responsable debe evaluar si corresponde dicha promoción y aprobarla o denegarla en el plazo de 1 mes máximo. Para ello, debe responder al email recibido, indicando su decisión y explicando por qué se aprueba o por qué se deniega la promoción de categoría. En este último caso y, en caso de desacuerdo por parte de la persona trabajadora, ésta tendrá la posibilidad de presentar una reclamación respondiendo a dicho email en los 10 días naturales siguientes; justificando su disconformidad y aportando evidencias.

Una vez recibida esta reclamación, el responsable directo y comité técnico (definido por la RLPT y la dirección) se reunirán para tomar una decisión consensuada. Si no se llegara a un consenso, se convocará a la comisión de valoración (responsable directo, dirección Recursos Humanos y RLPT) para tomar una decisión final. Una vez recibida la reclamación se tendrán 15 días naturales para su resolución y comunicación a la persona afectada.

Artículo 30.— Movilidad del centro de trabajo

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, salvo Fuerza mayor.

CAPÍTULO V BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 31.— Incapacidad temporal

La empresa complementa el salario al 100% de todos los conceptos de la tabla salarial (salario base, plus convenio, plus voluntario y antigüedad) en todos los casos de Incapacidad temporal, tanto en las contingencias profesionales como en las comunes.

El presente complemento está condicionado a que la persona trabajadora informe al responsable directo de la ausencia así como de la reincorporación con la mayor antelación posible y en todo caso el mismo día de la baja y del alta, excepto en caso de situaciones excepcionales en que la persona trabajadora no pudiera avisar.

Todos aquellos trabajadores que por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Artículo 32.— Ropa de trabajo

Se entregarán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos conjuntos de camisa y pantalón, o dos batas, según la ropa de trabajo que se utilice habitualmente por la empresa. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse en el transcurso de cada semestre del año natural.

En el caso de que algún trabajador necesite alguna prenda más, puede solicitarla a su mando superior y este valorará la necesidad.

También será obligatorio facilitar los equipos personales de seguridad que fuesen necesarios.

La ropa laboral y equipos de protección establecidos por la empresa para cada colectivo de empleados/as serán siempre de obligada utilización salvo casos y situaciones previamente autorizadas.

**Artículo 33.— Seguro colectivo de accidentes de trabajo**

La empresa concertará a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes coberturas:

- 45.000 euros. En caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 35.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Total, derivada de accidente de trabajo.
- 40.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.

La empresa informará de la Póliza concertada a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a los propios trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO VI
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.— Régimen disciplinario

El presente régimen disciplinario, 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 empresarios.

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

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

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.

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

A fin de que por la empresa y los trabajadores se tenga conocimiento de la graduación de faltas y las sanciones que estas conllevan, es por lo que a continuación transcribimos el citado acuerdo a estos efectos:

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

Se considerarán Faltas leves:

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

Se considerarán Faltas Graves:

- 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, 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, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.



Se considerarán Faltas Muy Graves:

- 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 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/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo 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) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) 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.
- j) 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.
- k) 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, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- 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.

Artículo 35.— Régimen sancionador

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.

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

- d) Faltas Leves: Diez días.
- e) Faltas Graves: Veinte días.



f) 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.

CAPÍTULO VII

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 36.— *Derechos sindicales*

El delegado de cada Sección Sindical, en el seno de la empresa, correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 20% de la plantilla en empresas de 50 a 100 trabajadores y un 15% de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores, podrá disponer de un crédito máximo de 10 y 15 horas respectivamente al mes, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Este Delegado Sindical, podrá acumular mensualmente, si lo necesitase para sus funciones sindicales, de las horas en más que sobre el Estatuto de los Trabajadores está concedido en el artículo 28 del presente Convenio para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresas de 50 a 100 y de 101 a 250 trabajadores, que sean miembros de su mismo Sindicato y que optaren por cederlas. Esta acumulación sólo se podrá efectuar si así es manifestado por la Central Sindical a la que pertenecen dichos miembros. En todas las demás garantías y funciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 37.— *Crédito horario para los delegados de personal y miembros del comité de empresa*

Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas anuales retribuidas:

- Empresas hasta 100 trabajadores: 20 horas/mes.
- Empresas de 101 a 250 trabajadores: 25 horas/mes.
- Empresas de más de 250 trabajadores: 40 horas/mes.

No obstante lo anterior, cada miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores o anteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que las reducciones de plantilla sobre el número de trabajadores computables a efectos de determinar el número de sus representantes a elegir en las elecciones sindicales de las mismas, sean superiores al 20% en empresas de 31 a 100 trabajadores, el 15% en las de 101 a 250 trabajadores y el 10% en las de 251 a 500 trabajadores, en un período de tiempo superior a 90 días, deberán acudir a la Comisión Mixta del Convenio para solicitar la reducción del número de representantes legales de los trabajadores al de trabajadores computables antes citado, o alternativamente, la reducción proporcional del crédito horario entre los Delegados del Personal o Miembros del Comité de Empresa existentes en la misma.

A estos efectos, la Comisión Mixta tendrá en cuenta que ningún Sindicato representado en la empresa quede sin representación en la misma. Los Delegados y miembros del Comité de Empresa afectados en su condición de tales por esta causa, mantendrán todas las garantías que les otorgaba la Ley salvo las de crédito horario e información. Si durante la vigencia del mandato electoral la empresa aumentase su censo durante 30 días hasta el número de trabajadores que marca la Ley en la situación anterior, se retomaría la situación real de representación de las elecciones sindicales. Esta circunstancia no conllevará comunicación a la oficina electoral para su registro.



CAPÍTULO VIII

DERECHO SUPLETORIO E INTERPRETACIÓN**Artículo 38.— Derecho supletorio**

En lo no contemplado por el presente Convenio de empresa se estará a lo establecido en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Bizkaia vigente.

Artículo 39.— Procedimiento resolución de conflictos (PRECO II).

Las partes firmantes del presente convenio asumen el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales» (PRECO) publicado en el «BOPV» de 4 de abril de 2000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio, en lo referente a los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

Artículo 40.— Comisión mixta

Se constituye la comisión paritaria mixta del convenio compuesta de una parte por representantes de la RLPT (Representación Legal de las personas trabajadoras) y por otra por la representación legal de la empresa. Son sus funciones el seguimiento, interpretación o adaptación de las disposiciones contenidas en el presente convenio, así como la interpretación de lo aplicable en la concurrencia de normas de distinta procedencia.

A este fin, será preceptivo solicitar su intervención antes de instar cualquiera de los procedimientos del Preco o el correspondiente procedimiento judicial por causa del cualquier conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, como requiere el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores

La comisión designará a uno de sus miembros como secretario o secretaria, entre cuyas atribuciones estará la convocatoria de sus sesiones con la fijación de su orden del día, la redacción de sus actas, la notificación y certificación de sus acuerdos y la promoción de su registro público cuando proceda, además de las que le atribuya expresamente la comisión.

Solicitada la convocatoria de dicha comisión por cualquiera de las partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días. La reunión se convocará mediante comunicación escrita, con al menos 7 días de antelación a la celebración de la misma, y en el escrito se planteará la cuestión objeto de interpretación o controversia.

La comisión mixta adoptará acuerdos mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que la constituyen y emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del acuerdo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.— Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación serán considerados globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o la Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus competencias, resolviera que algunos de los artículos del presente Convenio conculcan la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

Las partes firmantes del Convenio se reunirán de forma inmediata con la finalidad de sustituir, a través de la negociación, lo declarado nulo. Si la sustitución no se alcanzara transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente al Procedimiento de Mediación del PRECO.