

**I - JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA Y ADMINISTRACIÓN FORAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA****JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA****Norma Foral 15/2022, de 29 de junio, de convalidación del Decreto Normativo de Urgencia Fiscal 8/2022, de 14 de junio, para aprobar la modificación del Decreto Foral Normativo 12/1993, de 19 de enero, del Impuesto sobre el Valor Añadido**

Las Juntas Generales de Álava en su sesión plenaria celebrada el día 29 de junio de 2022, han aprobado la siguiente norma foral:

Norma Foral 15/2022, de 29 de junio, de convalidación del Decreto Normativo de Urgencia Fiscal 8/2022, de 14 de junio, para aprobar la modificación del Decreto Foral Normativo 12/1993, de 19 de enero, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

**PREÁMBULO**

Conforme a lo autorizado por el artículo 8 de la Norma Foral 6/2005, de 28 de febrero, General Tributaria de Álava, el Consejo de Gobierno Foral ha dictado, por razones de urgencia, el Decreto Normativo de Urgencia Fiscal 8/2022, de 14 de junio, para aprobar la modificación del Decreto Foral Normativo 12/1993, de 19 de enero, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

El apartado 2 del referido artículo 8 establece la necesidad de someter dichas disposiciones de carácter general a las Juntas Generales para su convalidación o revocación de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

Una vez cumplido dicho trámite y adoptado el acuerdo de convalidación por el Pleno de las Juntas Generales, de conformidad con lo establecido en el artículo 147 de la Norma Foral 17/2013, de 22 de abril de 2013, de modificación del Reglamento de Funcionamiento de las Juntas Generales de Álava, procede dictar norma foral convalidante del Decreto Normativo de Urgencia Fiscal citado.

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se convalida el Decreto Normativo de Urgencia Fiscal 8/2022, de 14 de junio, para aprobar la modificación del Decreto Foral Normativo 12/1993, de 19 de enero, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Vitoria-Gasteiz, 29 de junio de 2022

*El Presidente*

**PEDRO IGNACIO ELÓSEGUI GONZÁLEZ DE GAMARRA**

**I - JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA Y ADMINISTRACIÓN FORAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA****JUNTAS GENERALES DE ÁLAVA****Norma Foral 16/2022, de 29 de junio, de convalidación del Decreto Normativo de Urgencia Fiscal 9/2022, de 14 de junio, para aprobar diversas medidas en relación con la obligación TicketBAI**

Las Juntas Generales de Álava en su sesión plenaria celebrada el día 29 de junio de 2022, han aprobado la siguiente norma foral:

Norma Foral 16/2022, de 29 de junio, de convalidación del Decreto Normativo de Urgencia Fiscal 9/2022, de 14 de junio, para aprobar diversas medidas en relación con la obligación TicketBAI.

**PREÁMBULO**

Conforme a lo autorizado por el artículo 8 de la Norma Foral 6/2005, de 28 de febrero, General Tributaria de Álava, el Consejo de Gobierno Foral ha dictado, por razones de urgencia, el Decreto Normativo de Urgencia Fiscal 9/2022, de 14 de junio, para aprobar diversas medidas en relación con la obligación TicketBAI.

El apartado 2 del referido artículo 8 establece la necesidad de someter dichas disposiciones de carácter general a las Juntas Generales para su convalidación o revocación de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

Una vez cumplido dicho trámite y adoptado el acuerdo de convalidación por el Pleno de las Juntas Generales, de conformidad con lo establecido en el artículo 147 de la Norma Foral 17/2013, de 22 de abril de 2013, de modificación del Reglamento de Funcionamiento de las Juntas Generales de Álava, procede dictar norma foral convalidante del Decreto Normativo de Urgencia Fiscal citado.

**ARTÍCULO ÚNICO.** Se convalida el Decreto Normativo de Urgencia Fiscal 9/2022, de 14 de junio, para aprobar diversas medidas en relación con la obligación TicketBAI.

Vitoria-Gasteiz, 29 de junio de 2022

*El Presidente*

**PEDRO IGNACIO ELÓSEGUI GONZÁLEZ DE GAMARRA**

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Cegasa Energía, SLU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024-2025 para la empresa Cegasa Energía, SLU. Código convenio número 01100241012014.

**ANTECEDENTES**

El día 6 de junio de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 23 de mayo de 2022.

**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.

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

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 21 de junio de 2022

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Convenio de empresa 2022-2025  
Cegasa Energía, SLU**

En Miñano Mayor a 23 de mayo de 2022, se reúne el representante de la Dirección de la empresa, el Comité de Empresa y el delegado sindical, para proceder a la firma del texto definitivo del convenio de empresa.

**Preámbulo**

El presente convenio de empresa sobreviene y sucede a los convenios colectivos de Cegasa Portable Energy SLU Vitoria y Oñati para los años 2019-2021.

Igualmente, y de forma subsidiaria, en aquello que no está expresamente previsto en el presente convenio, se aplicarán las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Álava y acuerdo estatal del Metal que estén vigentes en cada momento.

**Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal de plantilla de la empresa Cegasa Energía SLU.

**Artículo 2. Ámbito temporal**

La vigencia inicial del convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025, fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

No obstante, lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, el presente convenio seguirá en vigor hasta la firma de un nuevo convenio de empresa.

**Artículo 3. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio (descuelgue)**

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

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

**Artículo 4. Garantías personales**

Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas superen lo pactado en este convenio, en el sentido de que todas las personas trabajadoras que antes de la entrada en vigor del mismo vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean reducida su remuneración total como consecuencia de la aplicación de este convenio.

**Artículo 5. Absorción y compensación**

Las retribuciones establecidas en este convenio no podrán ser absorbidas o compensadas por ningún concepto. Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos u otros de cualquier tipo, establecidos durante la vigencia del presente convenio en virtud de disposiciones legales o convencionales de obligada aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual los importes resultantes superen a los aquí pactados.

**Artículo 6. Normas supletorias**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el marco sectorial vigente de la industria siderometalúrgica de Álava, Acuerdo Estatal del Metal, el Estatuto de los Trabajadores, y/o demás normas legales de posible aplicación. El presente convenio colectivo deroga y sustituye al convenio colectivo de Cegasa Portable Energy (Oñati) 2019-2021 y al convenio colectivo de Cegasa Portable Energy (Vitoria-Gasteiz) 2019-2021, publicado en el BOTHA 01100241012014.

**Artículo 7. Jornada**

Se reduce de forma progresiva la actual jornada laboral anual de 1.690 horas en el periodo de duración del convenio 2022 – 2025, quedando las siguientes jornadas anuales:

Año 2022: 1.690 horas anuales.

Año 2023: 1.690 horas anuales.

Año 2024: 1.688 horas y 30 minutos anuales.

Año 2025: 1.687 horas anuales.

**Artículo 8. Calendario laboral**

La configuración de los calendarios laborales es una competencia de la Dirección. Ésta consultará previamente con el Comité de Empresa para intercambiar opiniones. El período de análisis conjunto tendrá como plazo 15 días.

A partir de ese momento la Dirección tomará la decisión definitiva y dará inicio al proceso de difusión y publicación. Como fecha límite de publicación de los calendarios laborales del nuevo ejercicio se establece el día 15 del mes de diciembre del ejercicio precedente.

La empresa se compromete a hacer consideración individual de aquellas situaciones que puedan requerir flexibilización en los calendarios y horarios de entrada, siempre y cuando no repercutan negativamente en la prestación de servicio por reducción del horario de atención y respuesta al cliente, calidad de servicio al mismo y en cualquier caso con la validación del responsable jerárquico y el Departamento de Recursos Humanos.

La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa se compromete a colaborar y a buscar alternativas con la Dirección para que todos los pedidos y demandas de los clientes de la empresa se puedan cubrir a lo largo de todo el año siempre dentro de los estándares de calidad y servicio requerido.

**Artículo 9. Vacaciones**

Las vacaciones serán, como mínimo, de 30 días naturales, no pudiendo comenzar su cómputo en fin de semana ni festivo.

Los periodos de disfrute quedarán establecidos en el calendario anual, procurándose en cualquier caso que, salvo en aquellas unidades o zonas donde por exigencias de trabajo no sea posible, todo el personal disponga de un mínimo de tres semanas de disfrute en periodo estival (julio y agosto). Estos días de vacaciones se disfrutarán de manera ininterrumpida.

El exceso de horas que superen las horas anuales establecidas en convenio como jornada laboral anual, serán tratadas como horas de libre disposición a disfrutar, siempre con la aceptación previa de la Dirección de la empresa.

Excepciones:

- Las bajas derivadas de enfermedad común, accidente no laboral, así como por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, cuya situación perdure parcial o totalmente durante el periodo de vacaciones, darán derecho al disfrute de los días laborables comprendidos en las mismas, siempre que causen alta antes de la finalización del año natural.

- A las personas trabajadoras que contraigan matrimonio en periodo vacacional se les acumularán los días de permiso por este concepto, a los días de vacaciones.

- Las personas trabajadoras con derecho a otros permisos retribuidos no procederán a su disfrute cuando coincidan con el periodo vacacional, salvo lo dispuesto expresamente en este convenio en sentido contrario.

#### **Artículo 10. Planteamiento salarial y económico. Retribución variable**

##### 10.1. Incrementos salariales:

Únicamente para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se procederá a los siguientes incrementos salariales, no siendo de aplicación en años venideros sin la firma de un nuevo convenio y en las condiciones que en él quedasen reflejadas cuando lo hubiera:

Año 2022: incremento salarial = 3 por ciento. Este incremento se aplicará sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam) y los conceptos variables (prima de nocturno y prima de penosidad y toxicidad), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización.

Con carácter extraordinario, las personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2022 estuvieran incluidas en el grupo salarial 034 serán promocionadas al grupo salarial 033 (personas trabajadoras cuyo convenio de origen sea Oñati) y las personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2022 estuvieran incluidas en el grupo salarial 035 serán promocionadas al grupo salarial 034 (personas trabajadoras cuyo convenio de origen sea Vitoria-Gasteiz).

Año 2023: incremento salarial = IPC 2022 con un tope máximo del 3 por ciento + 1 por ciento adicional. Este incremento se aplicará sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam) y los conceptos variables (prima de nocturno y prima de penosidad y toxicidad), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización.

Si el IPC del año 2022 es inferior a cero, se considerará valor cero.

Año 2024: incremento salarial = IPC 2023 con un tope máximo del 3 por ciento + 1,25 por ciento adicional. Este incremento se aplicará sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam) y los conceptos variables (prima de nocturno y prima de penosidad y toxicidad), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización.

Si el IPC del año 2023 es inferior a cero, se considerará valor cero.

Año 2025: incremento salarial = IPC 2024 con un tope máximo del 3 por ciento + 1,25 por ciento adicional. Este incremento se aplicará sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam) y los conceptos variables (prima de nocturno y prima de penosidad y toxicidad), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización.

Si el IPC del año 2024 es inferior a cero, se considerará valor cero.

Durante la vigencia del convenio (2022-2025) no se incrementarán el resto de conceptos salariales, quedando estos en los mismos términos en los que se encontraban en el convenio colectivo anterior no sufriendo modificación ni incremento alguno.

Los incrementos salariales reflejados en este convenio se abonarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022. Las tablas salariales del año 2022 se muestran en la tabla anexo 1. Dicho abono de diferencias salariales se realizará antes del 30 de septiembre de 2022.

##### 10.2. Retribución variable:

El sistema de retribución variable establece una cuantía económica de 600 euros anuales, aplicable a toda la plantilla, de carácter variable no consolidable y alcanzable en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales.

El pago de la retribución variable se realizará en el primer trimestre del año siguiente, una vez conocido el resultado del objetivo, por lo que la retribución variable solamente será exigible una vez concluido el ejercicio sobre el que ésta se calcula.

Antes del 31 de enero de cada año, la empresa publicará los objetivos del año siguiente. Los objetivos del año 2.022 se muestran en la tabla anexo 2: cuadro retribución variable.

Será objeto de negociación en años sucesivos la revisión de/l tipo/s de indicador/es variables y las cuantías a aplicar que se consensuaran entre empresa y Comité.

Tendrán derecho a esta retribución variable aquellas personas que hayan trabajado en la empresa un mínimo de 3 meses en el año correspondiente a los objetivos, en función de la siguiente escala:

- Menos de 3 meses en el año de objetivo: no procede retribución variable.
- Entre 3 y 6 meses en el año: 25 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Entre 6 y 9 meses en el año: 50 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Entre 9 y 11 meses en el año: 75 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Más de 11 meses en el año: 100 por ciento de la retribución variable que corresponda.

Aquellas personas que ya percibieran variable por objetivos, solo se incrementará hasta la cuantía máxima según este sistema. Si estuvieran por encima de este variable, no procede aplicar incremento alguno ni modificación de los objetivos para el pago de la retribución variable que tuvieran.

#### 10.3. Conceptos retributivos:

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por este convenio son los que se indican a continuación:

- Salario base.
- Plus de antigüedad.
- Complemento.
- Complemento Ad Personam.
- Complemento consolidación.
- Compensación EPSV.
- Prima de producción.
- Prima de penosidad y toxicidad.
- Prima de nocturno.
- Pagas extraordinarias.
- Paga de vacaciones.
- Incentivos por consecución de objetivos.

#### **Artículo 11. Horas extraordinarias**

Todas las horas extras para poder ser consideradas a efectos de su compensación, deberán contar con la validación del responsable jerárquico correspondiente, considerando la necesidad, por exigencias de organización del trabajo, de realizarlas.

Solo tendrán consideración de horas extras aquellas que excedan en treinta minutos consecutivos la jornada diaria efectiva.

Las horas extras incurridas por el personal acreedor a las mismas serán objeto, en primera instancia, de compensación en jornadas libres a razón de 1 a 1 para las horas extras primeras (hasta 2 horas siguientes), de 1,3 para las horas extras segundas (a partir de las horas extras primeras) y de 1,5 para las terceras (las que se realizan en festivo). Si no fuera posible la compensación total en horas al final del ejercicio se realizará una liquidación manteniendo hasta 24 horas para su disfrute en el siguiente ejercicio.

Para las personas trabajadoras cuyo convenio origen sea Oñati, y con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo; en estos casos la compensación por disfrute se efectuará a razón de 1,40 las dos horas primeras, 1,60 las horas siguientes y 1,80 las horas dominicales o festivas.

La compensación económica en los casos de imposible compensación por descanso se abonará según tabla salarial.

### **Artículo 12. Licencias y permisos**

Las personas trabajadoras, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, las personas trabajadoras podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

1) Fallecimiento de padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política: Tres días naturales.

2) Fallecimiento de cónyuge e hijos: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

3) Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: dos días naturales. La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de las personas trabajadoras.

4) Enfermedad grave, debidamente justificada, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales o su equivalente en medias jornadas, si no perjudica a la organización. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo de la persona trabajadora, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización. Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave la persona trabajadora tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos. Cuando la enfermedad grave persistiera, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

5) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado: del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.



6) Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos afectados por discapacidad: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento superior a 150 Km.

7) Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padre/madre: un día natural.

8) Matrimonio de la persona trabajadora: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al Comité o delegado de personal sobre las causas en las que ampara su negativa. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

9) Traslado de domicilio: un día natural.

10) Para exámenes prenatales:

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

11) Por lactancia:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las partes acuerdan que las personas trabajadoras con derecho al permiso de lactancia puedan acumular el mismo en jornadas completas laborables. A estos efectos, la empresa realizará un cálculo provisional de las horas de lactancia a que tiene derecho la persona trabajadora a razón de una hora por cada día laborable (en el cálculo, no se computarán ni los días festivos, ni las vacaciones, ni el descanso semanal, ni los permisos, ni las excedencias), hasta que el hijo cumpla 9 meses. Las horas resultantes se traducirán en días laborables que la persona trabajadora deberá disfrutar de manera ininterrumpida y a jornada completa (si el último día no alcanzasen las horas a jornada completa, se disfrutará de las horas que queden). Si en el periodo de referencia se produjesen modificaciones que afectasen al cómputo de horas de lactancia (por ejemplo, por solicitar excedencias o más vacaciones), la persona trabajadora deberá recuperar las horas de lactancia excedentes disfrutadas o la empresa podrá descontar las mismas de la nómina.

**12) Parejas de hecho:**

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

**13) Por cumplimiento de deber inexcusable:**

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 Km.

**14) Consultas médicas:** El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

**15) Acompañamiento a consultas médicas de familiares de 1º grado –padres e hijos y cónyuge hasta un máximo anual de 8 horas.** El disfrute del presente permiso requerirá que se comunique con antelación suficiente (48 horas) al responsable de cada departamento y posterior justificación documental del acompañamiento. Bajo los requisitos indicados los acompañamientos que superen el límite anual de 8 horas tendrán carácter recuperable en los términos que se dispongan por el responsable del departamento.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 4, 7 y 8 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando ello implique desplazamiento superior a 150 Km por trayecto.

**Artículo 13. Mejora de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social. Seguro particular de empresa**

Se mantendrá en el 0,30 por ciento, tanto la aportación de la empresa como la aportación de la persona trabajadora.

La empresa analizará los saldos positivos y extraordinariamente se suspenderá la aportación por parte de las personas trabajadoras si el saldo fuese superior a 5.000 euros.

En función de la evolución de los datos, año a año habrá de fijarse el correspondiente porcentaje a aportar por las personas trabajadoras, y para evitar el saldo negativo, si bien la empresa tendrá como tope de aportación el 0,5 por ciento.

Para las personas trabajadoras cuyo convenio origen sea Oñati, se mantendrá la actual proporción de aportación por parte de la empresa, es decir un 0,5 por ciento. La actual aportación de los trabajadores es del 0,36 por ciento.

En función de la evolución de los datos, año a año habrá de fijarse el correspondiente porcentaje a aportar por las personas trabajadoras, y para evitar el saldo negativo, si bien la empresa tendrá como tope de aportación el 0,5 por ciento.

Póliza de accidentes.

Se mantiene la póliza de seguro por accidente de trabajo suscrita en la actualidad.

#### **Artículo 14. Dietas y kilometraje**

Dietas red comercial:

Tendrán derecho a una compensación en concepto de dieta alimentaria, contra la presentación del correspondiente justificante de gasto.

Kilometraje:

Cuando a requerimiento de la empresa la persona trabajadora tenga que utilizar su coche particular para el desempeño de sus funciones (como herramienta de trabajo), percibirán el kilometraje correspondiente desde su puesto de trabajo.

Cuantías:

0,35 euros/kilómetro.

#### **Artículo 15. Periodos de prueba en la contratación**

En esta materia la empresa se regirá por lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 16. Formación profesional**

La Dirección formulará un plan anual de formación cumpliendo las directrices que, en su caso, establezca la legislación laboral u otros agentes que otorguen subvenciones a tales efectos, tendente a mantener e impulsar la capacitación profesional de las personas trabajadoras en coherencia con la situación del propio negocio en cada momento y las necesidades que plantea el mismo.

La Dirección tendrá en cuenta las sugerencias del Comité de Empresa, presentará las acciones de formación que se definan y realizará el balance periódico de su ejecución. Las acciones formativas que se desprendan del plan anual se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

El permiso contemplado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores se disfrutará en el marco de las acciones formativas que se contemplen en el plan de formación de la empresa.

#### **Artículo 17. Excedencias**

La empresa estudiará la viabilidad de posibles solicitudes de suspensión del contrato laboral durante un determinado periodo de tiempo (con reserva de puesto de trabajo).

La regulación de las excedencias se hará en base al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 18. Contrato de relevo**

La empresa estudiará en cada momento la posibilidad de suscribir voluntariamente contratos de relevo, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa y la legislación aplicable al contrato de relevo.

**Artículo 19. Cobertura de vacantes**

Se adquiere el compromiso de intentar cubrir todas las vacantes que se puedan producir en el seno de la empresa con personal propio, siempre que se cumpla con el perfil necesario para el puesto requerido.

**Artículo 20. PRECO Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales**

Para la solución de los conflictos de carácter colectivo, las partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - PRECO (BOPV 66, de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

**Artículo 21. Comisión paritaria**

Se establece una Comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio, la cual estará compuesta como máximo por tres miembros del Comité de Empresa pertenecientes a las centrales sindicales firmantes del mismo, e igual número en representación de la Dirección de la empresa.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

- Interpretación del convenio, debiendo pronunciarse con carácter previo al planteamiento de conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del convenio. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, pudiendo pronunciarse sobre cuantas cuestiones y controversias le sean sometidas.

La empresa, las personas trabajadoras o cualquiera de sus representaciones podrán instar un pronunciamiento de la Comisión paritaria en las materias objeto de su competencia.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La Comisión paritaria coordinará su actuación con los acuerdos de ámbito superior en materia de procedimientos de solución de conflictos laborales existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

**Disposiciones adicionales**

Disposición adicional primera. Antigüedad.

El número máximo de quinquenios que puede acumular cada persona trabajadora está limitado a tres. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que antes del 1 de enero de 1997 hubieran acumulado más quinquenios, continuarán percibiéndolos como garantía personal.

Disposición adicional segunda. Parejas de hecho.

En el marco de la Ley 2/2003 de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho y a los efectos del reconocimiento de permisos retribuidos y becas, será condición sine qua non la presentación de una notificación o certificado oficial que demuestre y dé fe de estar registrado

como pareja de hecho, tramitada ante el organismo competente a tales efectos. Este documento se entregará actualizado de manera anual y de manera extraordinaria en el momento que se produzca la formalización de pareja de hecho o su anulación.

Disposición adicional tercera. Acunsa, Fundación Laboral San Prudencio y EPSV Geroa.

No existe seguro médico de Acunsa, ni beneficio Fundación Laboral San Prudencio ni tampoco la aportación a EPSV Geroa.

Para las personas trabajadoras cuyo convenio origen sea Oñati, se mantendrá la aportación a EPSV Geroa aplicando los criterios que se deriven de los estatutos de la entidad Geroa Pentsioak EPSV.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo a las personas trabajadoras en las correspondientes nóminas de salarios.

Disposición adicional cuarta. Prima de beneficios.

La empresa abonará una prima de beneficios anual a cada persona trabajadora durante la vigencia de este convenio, siempre y cuando el resultado del ejercicio sea superior a 0,5 millones de euros, conforme al siguiente escalado:

- Resultado entre 0,5 millones de euros y 1 millón de euros: 300 euros.
- Resultado entre 1,0 millón de euros y 1,5 millón de euros: 450 euros.
- Resultado mayor a 1,5 millón de euros: 600 euros.

Tendrán derecho a esta prima de beneficios aquellas personas trabajadoras que hayan trabajado en la empresa un mínimo de 3 meses en el año correspondiente a la prima de beneficios, en función de la siguiente escala:

- Menos de 3 meses en el año: no procede retribución variable.
- Entre 3 y 6 meses en el año: 25 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Entre 6 y 9 meses en el año: 50 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Entre 9 y 11 meses en el año: 75 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Más de 11 meses en el año: 100 por ciento de la retribución variable que corresponda.

El pago de la prima de beneficios anual se abonaría en el mes siguiente a la publicación del informe de auditoría, por lo que la prima de beneficios solamente será exigible una vez concluido el informe de auditoría.

## Anexo I. Tablas salariales (año 2022)

GRUPO	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	HORA EXTRA 1ª	HORA EXTRA 2ª	HORA EXTRA FESTIVA
003	3.251,09	34,09	27,64	29,62	31,57
004	3.125,48	34,09	26,66	28,56	30,43
005	3.000,83	31,43	25,66	27,5	29,32
006	2.874,59	31,43	24,68	26,44	28,18
007	2.750,39	31,43	23,7	25,4	27,06
008	2.664,40	31,43	22,9	24,55	26,17
009	2.573,40	31,43	22,12	23,7	25,26
010	2.485,95	29,51	21,32	22,85	24,37
011	2.489,28	29,51	21,19	22,71	24,21
012	2.415,42	29,51	20,58	22,06	23,5
013	2.339,58	29,51	19,98	21,41	22,81
014	2.261,08	29,51	19,36	20,75	22,1
015	2.192,14	27,43	18,76	20,08	21,41
016	2.124,86	27,43	18,16	19,45	20,74
017	2.079,35	27,43	17,72	19,00	20,25
018	2.035,59	27,43	17,31	18,56	19,78
019	1.998,31	27,43	16,91	18,13	19,3
020	1.960,07	27,43	16,51	17,69	18,85
021	1.915,27	27,43	16,09	17,24	18,38
022	1.891,03	27,43	15,89	17,02	18,14
023	1.863,58	26,19	15,65	16,78	17,87
024	1.839,23	26,19	15,43	16,53	17,63
025	1.813,88	26,19	15,18	16,28	17,34
026	1.789,30	26,19	14,97	16,04	17,09
027	1.762,28	26,19	14,73	15,8	16,84
028	1.736,97	25,15	14,5	15,53	16,57
029	1.714,24	25,15	14,28	15,3	16,31
030	1.702,79	25,15	14,05	15,06	16,04
031	1.678,51	25,15	13,8	14,81	15,76
032	1.654,38	25,15	13,59	14,55	15,51
033	1.623,24	23,68	13,37	14,33	15,27
034	1.598,06	23,68	13,18	14,11	15,05
035	1.568,65	23,68	12,96	13,9	14,82
999	694,30				

**Anexo II. Cuadro de retribución variable**

70 por ciento de la retribución variable en función de la consecución de los indicadores departamentales.

DEPARTAMENTO	INDICADOR	OBJETIVO	NIVEL CUMPLIMIENTO
Producción Zinc-Aire I+D Zinc-aire	Eficiencia	Eficiencia línea 2=86%	Eficiencia línea 2 entre el 85% y 86% -- Pago 50% RV=210 € Eficiencia línea 2 entre el 86% y 88% -- Pago 100% RV=420 € Eficiencia línea 2 superior al 88% -- Pago 150% RV=630 €
Producción Litio Ion	Productividad	Ventas Litio Ion / Gasto personal industrial = 11,8	Indicador entre el 95% y 100% -- Pago 50% RV =210 € Indicador entre el 100% y 110% -- Pago 100% RV = 420 € Indicador superior al 110% -- Pago 150 % RV =630 €
I+D Litio Ion	Calidad	(Reparaciones + Canjes) =200 k€	Indicador entre el 110 % y 100% -- Pago 50% RV =210 € Indicador entre el 100 % y 90% -- Pago 100% RV =420 € Indicador inferior al 90% -- Pago 150% RV = 630 €
Mtto. Eléctrico y General Mejora Continua CMAP	Eficiencia Productividad	Eficiencia línea 2=86%	Eficiencia línea 2 entre el 85% y 86% -- Pago 50% RV =105 € Eficiencia línea 2 entre el 86% y 88% -- Pago 100% RV = 210 € Eficiencia línea 2 superior al 88% -- Pago 150% RV =315 €
		Ventas Litio Ion / Gasto personal industrial = 11,8	Indicador entre el 95% y 100% -- Pago 50% RV =105 € Indicador entre el 100% y 110% -- Pago 100% RV = 210 € Indicador superior al 110% -- Pago 150 % RV =315 €
Compras	Coste de las materias primas	% Coste ventas Zinc-aire =55,2%	Indicador entre el 55,2% y 55,7% -- Pago 50% RV =105 € Indicador entre el 54,7% y 55,2% -- Pago 100% RV = 210 € Indicador inferior al 54,7% --Pago 150% RV = 315 €
		% Coste ventas Litio-Ion=66, 1%	Indicador entre el 66,1% y 66,6% -- Pago 50% RV =105 € Indicador entre el 65,6% y 66, 1% -- Pago 100% RV = 210 € Indicador inferior al 65,6% --Pago 150% RV = 315 €
Administración RRHH Comercial	EBITDA	EBITDA = 730 k€	EBITDA entre el 80% y 90% -- Pago 50% RV = 210 € EBITDA entre el 90% y 110% -- Pago 100% RV = 420 € EBITDA entre el 110% y 150% -- Pago 110% al 150% RV =462 € a 630 € EBITDA superior al 150% -- Pago 150% RV =630€

30 por ciento de la retribución variable en función de la consecución del EBITDA.

DEPARTAMENTO	INDICADOR	OBJETIVO	NIVEL CUMPLIMIENTO
Todos	EBITDA	EBITDA = 730 k€	EBITDA entre el 80% y 90% -- Pago 50% RV = 90 € EBITDA entre el 90% y 110% -- Pago 100% RV = 180 € EBITDA entre el 110% y 150% -- Pago 110% al 150% RV = 198 € 2.270 € EBITDA superior al 150% -- Pago 150% RV =270 €

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Betico Compressors, SAU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023-2024 para la empresa Betico Compressors, SAU. Código convenio número 01001032011981.

**ANTECEDENTES**

El día 20 de mayo de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 5 de mayo de 2022.

**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.

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

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 28 de junio de 2022

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**



**Convenio colectivo Betico Compressors, SAU  
Centro de trabajo Vitoria-Gasteiz****Años 2021-2022-2023-2024****Título I. Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz de la empresa Betico Compressors, SAU, sito en la Plaza de Gamarra, 43 de Vitoria –Gasteiz.

**Artículo 2. Ámbito personal y funcional**

El presente convenio regula las condiciones de trabajo convenidas entre el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz de la empresa Betico Compressors, SAU y al personal adscrito al mismo.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 2024, pudiendo iniciarse las negociaciones de otro convenio que lo sustituya.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 4. Normas supletorias**

En todo lo no recogido en este convenio y que no contradiga su contenido se basará en primera opción en lo dispuesto en el convenio provincial de la industria siderometalúrgica de Álava, otorgando al mismo prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que pudieran concurrir en este ámbito, y en lo no dispuesto como segunda opción al Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 5 Comisión paritaria**

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de dos miembros por la parte social y dos por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Tanto la representación social como la representación empresarial integrantes de la comisión paritaria podrán ser asistidos por dos asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales –PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

**Artículo 6. Inaplicación**

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

**Título II. Mejoras sociales**

El presente título recoge todas las mejoras sociales que han sido convenidas o pactadas en años anteriores, así como las que tienen su origen en la práctica habitual de las relaciones laborales de la empresa y las convenidas durante la negociación del presente convenio.

**Artículo 7. Transporte del personal**

El transporte del personal al centro de trabajo y de éste a la ciudad, correrá a cargo de la empresa, encargándose de su organización la Dirección de ésta.

**Artículo 8. Fundación Laboral San Prudencio**

La empresa, en beneficio de su personal, tiene la condición de empresa asociada a la Fundación Laboral San Prudencio.

**Artículo 9. Aguinaldo de Navidad**

En el presente convenio se hará entrega a todo el personal de una cantidad anual de 211,93 euros. Este importe se actualizará conforme a lo recogido en el artículo 34.

**Artículo 10. Seguro accidentes complementario**

La empresa a través de póliza por ella suscrita, garantiza a los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito personal del convenio, la percepción de las cantidades que se señalan en los riesgos que se establecen:

- 30.000 euros en caso de fallecimiento por accidente.
- 30.000 euros en caso de sufrir un accidente que dé origen a una incapacidad profesional en cualquiera de los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- Mejora de baremo en lesiones que ocasionen incapacidad permanente parcial.

La cobertura de accidentes alcanza las 24 horas del día y abarca tanto al accidente laboral como al extralaboral.

**Artículo 11. Ayudas económicas al estudio**

11.1 Persona trabajadora mandada por la empresa. En aquellos supuestos que un trabajador/a es mandado por el Jefe del departamento a cursar unos determinados estudios o realizar cualquier curso o cursillo, recibirá el trabajador/a una subvención a la totalidad de los gastos de matriculación, mensualidades, material didáctico y en general cuantas sean precisas para su realización. El importe de los gastos que se produzcan o vayan produciendo será anticipado por la empresa, justificando el trabajador/a el citado gasto, mediante la correspondiente presentación de recibos justificantes. Finalizado el curso para el que fue mandado, el trabajador/a presentará justificante de su realización y en su caso del resultado obtenido en el mismo, si se realizó prueba final de aprovechamiento.

Si el trabajador/a abandonara el curso o los estudios antes de su finalización sin causa suficiente que los justifique a juicio del Departamento de Personal, perderá la posibilidad de recibir ningún tipo de ayuda económica al estudio en el plazo de cinco años, a contar desde la fecha del abandono. Si pasado el citado plazo, el mismo trabajador/a reincidiera en tal comportamiento, no volverá a percibir ninguna ayuda al estudio.

Si a la circunstancia anterior de abandono se une la de que la realización del curso o estudios se estuviera realizando en horario de trabajo y al abandono no siga la inmediata reincorporación al trabajo, con independencia de lo dicho en el párrafo anterior, se considerará la existencia de un abandono del puesto de trabajo, aplicándose la sanción que corresponda.

11.2 Estudios de interés para la empresa. En el supuesto que si bien el trabajador/a no es mandado expresamente por la empresa, el respectivo Jefe de departamento considere previamente a su iniciación, que los estudios a realizar por aquél son de interés para la empresa, el trabajador, una vez realizado el curso, presentará al Departamento de Personal justificante de la terminación del mismo y en su caso de haber obtenido resultado positivo en la prueba o pruebas finales.

Se considerará resultado positivo el aprobado, en el caso de que la calificación haga mención a una sola nota de conjunto. En los supuestos de cursos por asignatura, se considerará resultado positivo el aprobar la mitad más una de aquéllas en las que se realizó la matrícula.

La obtención de resultado positivo, dará derecho a recibir una subvención del 100 por ciento de los gastos de matriculación, mensualidades y material didáctico, que se justificarán mediante la presentación de los correspondientes recibos.

Si el trabajador/a realizase el curso o cursillo completo y se presentase a las pruebas finales de evaluación, no consiguiendo alcanzar en ellas resultado positivo, obtendrá una subvención del 50 por ciento de los gastos reflejados en el párrafo anterior.

Si el coste previsto de los estudios a realizar ascendiese en el período de un año o en su caso de un curso académico a una cantidad superior a un 3 por ciento del salario convenio anual incluida prima del nivel 1 de la valoración de puestos de trabajo de la empresa, el trabajador/a que va a iniciar sus estudios tendrá derecho a un préstamo de estudios hasta un 50 por ciento de la cantidad prevista. Finalizado el curso se procederá a la regularización, completando o deduciendo en su caso la diferencia.

El trabajador/a que habiendo recibido préstamo de estudios de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, abandonara el curso o no se presentase a las pruebas finales de evaluación, sin causa que lo justifique a juicio del Departamento de Personal, perderá la posibilidad de recibir ningún tipo de ayuda económica al estudio en plazo de cinco años, a contar desde la fecha de abandono. Si pasado el citado plazo el trabajador/a reincidiera en tal comportamiento, no volverá a recibir ninguna ayuda al estudio. Las penalizaciones expresadas quedarán anuladas si el trabajador, en un plazo de seis meses a partir del abandono o no-presentación, reintegrase a la empresa las cantidades de ella percibidas.

En ningún caso podrá sufrir penalización alguna quien, al momento del abandono o no-presentación, no haya recibido ayuda económica alguna por parte de la empresa.

11.3 Estudios de interés particular del personal trabajador. En aquellos estudios que son de interés particular del trabajador, éste, una vez completados los mismos o en curso de tales, presentará en el Departamento de Personal, justificante de la terminación de ellos y en su caso haber obtenido resultado positivo en la prueba o pruebas finales si las hubiere. Se entenderá por resultado positivo lo señalado en el párrafo 2º del número 9.2 anterior.

La obtención del resultado positivo dará derecho a recibir una subvención de los gastos de matriculación, mensualidades y material didáctico, que se justificarán mediante la presentación de los correspondientes recibos. En los supuestos de cursos por asignaturas, el aprobado de todas las que componen el curso dará lugar a la subvención del 60 por ciento en los mismos términos antes descritos. Si el trabajador/a realizase el curso o cursillo completo y se presentase a pruebas finales de evaluación no consiguiendo alcanzar en ellas resultado positivo, obtendrá una subvención del 30 por ciento de los gastos anteriormente reflejados.

Si el costo previsto de los estudios a realizar ascendiese en el periodo de un año o en su caso en un curso académico a una cantidad superior a un 3 por ciento del salario convenio anual incluida prima del nivel 1 de la valoración de puestos de trabajo de la empresa, el trabajador/a que va a iniciar sus estudios tendrá derecho a recibir un préstamo de estudios de hasta un 30 por ciento de la cantidad prevista. Finalizado el curso se procederá a la regularización, completando o deduciendo en su caso la diferencia.

El trabajador/a que habiendo recibido préstamo de estudios, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, abandonara el curso o no se presentase a las pruebas finales de evaluación sin causa que lo justifique a juicio del Departamento de Personal, perderá la posibilidad de recibir ningún tipo de ayuda económica al estudio en un plazo de cinco años, a contar desde la fecha de abandono. Si pasado el citado plazo el trabajador/a reincidiera en tal comportamiento, no volverá a recibir ninguna ayuda al estudio. Con independencia de lo anterior, al trabajador/a le será deducido el préstamo otorgado.

En ningún caso podrá sufrir penalización alguna quien al momento del abandono o la ausencia de presentación no haya recibido ayuda económica alguna por parte de la empresa.

Este artículo 11.3. no será de aplicación durante la vigencia de este convenio.

11.4. Situaciones especiales. La Dirección de la empresa a propuesta del Departamento de Personal, podrá dar un tratamiento singular a la realización de estudios que, por una especial dificultad, carencia de medios materiales para cursarlos, dificultad de organizarlos, etc., considere que deben ser objetos de tratamiento especial, con carácter excepcional y siempre teniendo como bases mínimas las señaladas en los puntos anteriores.

11.5 Normas comunes a todos los supuestos. La obtención de resultados positivos o negativos se contabilizará en función de los conseguidos en su caso entre la convocatoria ordinaria de final de curso y la extraordinaria correspondiente al mismo curso junio y septiembre por lo general.

Servirán de justificantes de gastos de estudios, los expedidos en centros oficiales o privados, academias, entidades, etc. reconocidos por el departamento gubernamental correspondiente o que, cuando menos, sea notorio su existencia y actividad.

Está claro que la formación planteada por la empresa permite a cada trabajador/a adecuarse mejor a su puesto de trabajo. Por ello, se acuerda que dicha formación se potencie fuera de la jornada laboral, abonando a cada trabajador/a la cantidad de 6 euros por hora de formación realizada en el mencionado horario. Dicho importe tendrá la consideración de retribución en especie y por tanto estará sujeta a la retención correspondiente.

La Dirección de la empresa informará al comité de empresa sobre el contenido del plan anual de formación.

## **Artículo 12. Fomento del euskara**

Todos los trabajadores y trabajadoras que deseando iniciarse o profundizar en el conocimiento de la citada lengua se matricule y asista a las clases que se impartan en un centro reconocido a tal efecto, percibirá una ayuda del 50 por ciento del importe del curso al matricularse y el otro 50 por ciento al finalizar el mismo, siempre y cuando aquél presente a la finalización del mismo un certificado de asistencia y aprovechamiento extendido por la Dirección del centro. En caso contrario deberá devolver a la empresa el importe íntegro del anticipo. Las ayudas en esta materia engloban a los gastos de matriculación, clases y material didáctico.

## **Artículo 13. Premio de jubilaciones**

La Dirección de la empresa, abonará con carácter general unas vacaciones retribuidas de 30 días a todo trabajador/a de la misma, en el momento de su jubilación o cuando, por causas de incapacidad permanente total, sin posibilidad de recuperación, deba de cesar en la empresa.

**Artículo 14. Premio de permanencia en la empresa**

Todo trabajador/a que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa, se hará acreedor al percibo del importe de una mensualidad de su salario bruto en el momento de cumplir los veinticinco años. Dicho salario bruto estará compuesto por el sueldo base convenio, más la prima y más la antigüedad.

Todo trabajador/a que teniendo una antigüedad en la empresa superior a los 20 años y no alcanzando los 25, vaya acceder tanto a la jubilación anticipada como a la estatutaria, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de 30 días de vacaciones retribuidas correspondiente a la antigüedad que posea en el momento de tal acceso, del premio de permanencia en la empresa que se regula en este artículo.

**Artículo 15. Adquisición y lavado de prendas de trabajo**

La empresa suministrará tres prendas de trabajo cada 18 meses.

Correrá por cuenta de la empresa el lavado de las prendas de trabajo de todos sus trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 16. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común y accidente no laboral**

La empresa complementará mensualmente hasta el 100 por ciento del salario bruto, los casos de baja por accidente laboral y enfermedad profesional.

La empresa complementará mensualmente, los casos de enfermedad común y accidente no laboral de acuerdo a las tablas que a continuación se recogen:

DÍAS BAJA DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL EN LOS 12 MESES ANTERIORES	COMPLEMENTO
Entre 1 y 90 días	Hasta 100 por ciento salario bruto
Entre 91 y 180 días	Hasta 95 por ciento salario bruto
Entre 181 y 270 días	Hasta 90 por ciento salario bruto
Entre 271 y 360 días	Hasta 85 por ciento salario bruto
Más de 360 días	Hasta 80 por ciento salario bruto

NÚMERO DE BAJAS DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL 12 MESES ANTERIORES	COMPLEMENTO
Entre 1 y 4 bajas	Hasta 100 por ciento salario bruto
5 bajas	Hasta 95 por ciento salario bruto
6 bajas	Hasta 90 por ciento salario bruto
7 bajas	Hasta 85 por ciento salario bruto
Más de 7 bajas	Hasta 80 por ciento salario bruto

La empresa tomará como referencia para el cálculo del número de bajas y número de días acumulados, la baja que da lugar al cálculo más las habidas en los 12 meses inmediatamente anteriores.

En los casos de mujer embarazada, no se tendrán en cuenta para estos cálculos los procesos de incapacidad temporal habidos durante el proceso de embarazo.

La aplicación de esta medida comenzará el 1 de enero de 2014, hasta esa fecha la empresa complementará mensualmente hasta el 100 por ciento del salario bruto las bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

La empresa contribuirá con una aportación adicional de 2.816,06 euros, al fondo de ayuda social establecido por la caja de enfermedad. El objeto de dicho fondo es atender a aquellas peticiones cursadas por cualquier persona fija de plantilla que vaya encaminada a la conservación y/o

mejora de la salud y que no se encuentren dentro del campo de cobertura de la acción protectora de la Seguridad Social o de cualquier otra entidad aseguradora con la que podamos tener aseguradas dichas coberturas. A título de ejemplo, se pueden citar, aparatos ortopédicos, prótesis, etc. Queda reglamentado dicho asunto en el reglamento interno pactado a tal efecto en fecha enero 2000 que se recoge como anexo en este convenio.

#### **Artículo 17. Parejas de hecho**

Las parejas de hecho, que constituyen uniones no matrimoniales y las familias que de ella se derivan que formalmente se hayan registrado administrativamente, gozarán de la misma protección y garantías que las uniones matrimoniales y de las familias que de ellas se originan, a fin de garantizarles el respeto y promoción de los principios fundamentales de libre desarrollo de la igualdad con los demás.

#### **Artículo 18. Computo de quinquenios**

A los solos efectos de determinación de la fecha a partir de la cual se ha de iniciar el cobro del primer o posteriores quinquenios, se tomará como fecha base para el cálculo: para los ingresados en la empresa durante el primer semestre del año, el día 1 de enero del año de ingreso; para los ingresados en la empresa durante el segundo semestre del año, el día 1 de julio del año de ingreso.

Tal reconocimiento en ningún caso generará derecho alguno de carácter retroactivo.

#### **Artículo 19. Asamblea de trabajadores y trabajadoras**

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas anuales retribuidas como de trabajo, para la celebración de asambleas en el centro de trabajo.

La celebración de estas asambleas, que tendrá el carácter de abiertas a todo el personal de la empresa que desee asistir, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá de comunicar a la Dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de veinticuatro horas antes de su celebración, salvo que por motivos de urgencia apreciados conjuntamente por el comité y Dirección se soslaye dicho requisito. En todo caso, en la elección de las horas de celebración de la asamblea se seguirá el criterio de alterar al mínimo el proceso productivo, evitando en lo posible cortes de jornada.

Las asambleas serán presididas por el comité de empresa, siendo éste el responsable del normal funcionamiento de las mismas.

#### **Artículo 20. Secciones sindicales**

Los trabajadores y trabajadoras afiliados a una central sindical debidamente legalizada, podrán en el ámbito de la empresa:

— Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

— Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

— Recibir la información que le remita su sindicato.

— Difundir a través del tablón de anuncios reservado al efecto, aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general.

Con independencia de lo anteriormente expresado, cuando una central sindical acredite tener un mínimo de afiliados en la empresa equivalente al 10 por ciento de la plantilla de ésta, el representante que la sección sindical designe, disfrutará de dos horas mensuales retribuidas para cobro de cuotas y distribución de publicaciones e información sindical. El disfrute de estas horas se realizará coincidiendo con la última hora semanal de dos cualesquiera semanas del mes.

Alternativamente y a petición de la sección sindical el pago de las cuotas podrá realizarse mediante descuento realizado en la nómina mensual, en cuyo caso el tiempo antes citado de dos horas disminuirá en lo que se estime supone el cobro de tales cuotas.

La empresa pondrá a disposición del comité y de las secciones sindicales una sala para su uso exclusivo y con el equipamiento (ordenador, línea telefónica y fax) y material necesario para su funcionamiento interno.

Se colocarán tabloneros de anuncio en número suficiente para su uso exclusivo por el comité como para cada sección sindical y en lugares de fácil acceso para toda la plantilla.

#### **Artículo 21. Licencias y permisos**

El trabajador/a avisando con la debida antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las percepciones totales establecidas en el presente convenio por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres-madres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as.
2. Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.
3. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as. Tres días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge, padres-madres e hijos.
4. Tres días laborales en caso de alumbramiento de esposa; caso de intervención quirúrgica derivada de alumbramiento (operación de cesárea e informe médico), el permiso se ampliará en un día más. En el supuesto de que el parto fuera múltiple, se añadirán dos días más por cada hijo.
5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres-madres y hermanos/as.
6. Dieciocho días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
7. Un día por traslado del domicilio habitual.

En los casos 1, 2, 3 y 5 los plazos de dichos permisos se ampliarán en dos días naturales más si como consecuencia de las causas en ellos contempladas, el trabajador/a necesita realizar un desplazamiento de más de 100 km. contados a partir de Vitoria hasta el punto de destino.

#### **Artículo 22. Permisos a recuperar**

Se dará al trabajador/a la opción de recuperar aquellos permisos que haya solicitado, motivados por actos que resultándole a él de obligado cumplimiento no puede sin embargo elegir la fecha de realización de tales actos.

### **Título III. Horas extraordinarias**

#### **Artículo 23. Percepción o disfrute de horas extraordinarias**

Con carácter general quedan suprimidas las horas extras. Sin perjuicio de lo anterior, sí podrán darse en casos de situaciones de fuerza mayor, períodos punta de producción, acumulación de tareas, ausencias imprevistas (bajas, permisos, etc.), cambios de turno y necesidades de mantenimiento, y no puedan ser sustituidas por contratación eventual o a tiempo parcial, hasta un máximo de 80 horas anuales.

La Dirección de la empresa, avisará con carácter previo al comité, de las causas que originan dicha necesidad, salvo que la misma se haya planteado a última hora o tenga un carácter muy puntual.

En respeto al derecho individual de libre elección de cada persona, se establecen las siguientes opciones de compensación económica o disfrute:

- El trabajador/a podrá compensar dichas horas con disfrute en el valor actual de 1,60 horas por hora extra realizada.
- El trabajador/a podrá cobrar 0,60 horas como hora extraordinaria, según tablas en vigor, y disfrutar la hora restante por hora natural (hora por hora).

– El trabajador/a podrá percibir la totalidad de las horas extras, según valor de tablas, hasta un máximo de 40 horas/año. En caso de superarse éstas, el trabajador/a obligatoriamente optará por alguna de las dos opciones anteriores.

En las horas que se disfruten se utilizará la siguiente dinámica:

– Las fechas de disfrute podrán ir desde la fecha posterior a su realización hasta el final del año natural siguiente, es decir, las horas que se necesiten realizar en el año 2021 podrán disfrutarse hasta el 31 de diciembre de 2022 y así de forma sucesiva. Las horas de cada ejercicio que no se hayan disfrutado dentro del ejercicio siguiente quedarán perdidas.

– El trabajador/a propondrá a su mando directo las fechas de disfrute en un plazo previo de un mes.

– El mando directo aprobará en un plazo máximo de 15 días, dichas fechas o propondrá otras nuevas con respeto del criterio de no perturbar el normal proceso productivo.

En cualquier caso y de forma mensual, la Dirección informará por escrito al comité de empresa, las horas extras realizadas y su distribución así como los motivos por las que se han generado, dando información sobre las horas disfrutadas.

#### **Título IV. Promoción interior**

##### **Artículo 24. Previsión de vacantes**

Cada seis meses, la Dirección de la empresa realizará una previsión indicativa y no vinculante de las plazas a cubrir en el semestre, así como de los requerimientos generales que han de exigirse para la cobertura de dichas vacantes.

De la citada previsión se dará conocimiento al comité de empresa y se informará a todo el personal de la empresa.

##### **Artículo 25. Procedimiento normal de promoción**

Siempre que se produzca una vacante, así como en aquellos puestos de nueva creación, la Dirección de la empresa se compromete a someter a la consideración del comité de empresa antes de designar a la persona que ha de ocupar el puesto, los criterios que tiene previsto seguir para proceder a su cobertura, comprometiéndose a analizar los criterios alternativos que, en su caso, puede esgrimir el comité de empresa. A tales efectos, se considerarán como valores comúnmente aceptados de prioritaria consideración:

a) El interés general de la empresa.

b) El favorecer el adecuado funcionamiento del departamento o sección afectados por la cobertura.

c) El que la persona designada reúna los requisitos de idoneidad y nivel de conocimientos exigidos por el puesto a cubrir. Dicha idoneidad y nivel de conocimientos podrán ser constatados, si la Dirección de la empresa lo juzga necesario, mediante la realización de la prueba o pruebas de actitud que considere convenientes que siempre serán confeccionadas de acuerdo a los requerimientos que han servido de base a la valoración del puesto; o cuando menos a la definición del perfil del mismo, caso de que el puesto aún no se haya valorado.

Como complemento de los valores anteriores podrán tenerse en cuenta otros, tales como antigüedad en la empresa y en puesto o puestos similares, comportamiento y opinión del Jefe de personal.

En todo caso, la decisión final de la persona que ha de cubrir el puesto corresponde a la Dirección de la empresa.



**Artículo 26. Limitaciones a la promoción interior**

a) Ningún trabajador/a que tenga en la empresa una antigüedad inferior a dos años podrá optar a promociones interiores.

b) Alcanzado un puesto de promoción, no se podrá optar a una nueva promoción hasta no cubrir en el puesto anterior un tiempo mínimo de dos años.

c) De común acuerdo entre la Dirección y el comité de empresa a instancias de cualquiera de las partes, podrá excepcionarse la aplicación de los apartados a) y b) cuando existan circunstancias que así lo aconsejen.

**Artículo 27. Prioridad de promoción interior**

Sólo si después de analizada la cobertura de un puesto con arreglo a los valores reflejados en el artículo 25 y teniendo en cuenta las limitaciones del artículo 26 se llegase a la conclusión de la imposibilidad de proceder a su cobertura mediante promoción interior, quedará abierta la convocatoria al exterior. La selección que se realice a partir de tal convocatoria girará en torno al nivel de conocimientos requerido por el puesto y a las cualidades humanas y éticas del candidato.

En todo caso, siempre que la convocatoria verse sobre puestos de trabajo a los que previamente haya optado personal de la empresa y habiéndose realizado pruebas de aptitud no hayan sido superadas las mismas, las pruebas que en su caso se realicen al personal del exterior, serán cuando menos del mismo nivel de exigencia a las realizadas al personal de la empresa.

**Artículo 28. Excepciones de carácter general**

Queda exceptuado del procedimiento y criterios de valor definidos en los artículos anteriores de este título, la cobertura de aquellos puestos considerados como de mando, responsabilidad altamente cualificada o confiabilidad, que serán cubiertas por la Dirección de la empresa en la forma que crea más oportuna, bien entre el personal de la empresa, bien con personal ajeno a la misma.

En el momento actual, las excepciones del párrafo anterior se concretan en el grupo de cuadro de mando que se hallan al margen de los 10 escalones recogidos en las tablas salariales generales, así como en los puestos pertenecientes al Departamento de Administración, aun cuando se encuentren dentro de los 10 escalones de las tablas citadas.

Si en el futuro se crearan más puestos que a criterio de la Dirección de la empresa deban de figurar exceptuados del procedimiento general de promoción, ésta lo comunicará así al comité de empresa.

**Título V. Jornada de trabajo y su distribución****Artículo 29. Jornada de trabajo**

Se establece para el año 2021 una jornada anual de 1.684 horas de trabajo efectivo para el personal de jornada normal. El personal que realiza su trabajo a doble turno relevos trabajará 7,75 horas diarias y tendrá 8 horas presenciales.

Año 2022: 1.680 horas.

Año 2023: 1.676 horas.

Año 2024: 1.674 horas.

Las vacaciones se generarán de agosto a julio.

La empresa ante la necesidad de atender a los clientes especialmente a los extranjeros, necesita trabajar hasta el día 3 de agosto incluido y al menos los cinco últimos días laborables del mes de agosto.

La empresa para ello buscará un equipo de personas que atiendan las necesidades de los clientes en este mes. El tratamiento será el siguiente:

– Los Directores de cada departamento en abril, solicitarán el número de personas de sus departamentos dispuestas a trabajar en agosto.

El 15 de mayo se formará el equipo definitivo según las necesidades previstas y se comunicará a las personas.

En el caso en el que el primer año no se pudiese conformar un equipo de la forma descrita en el párrafo anterior, en los sucesivos años, en el caso de no haber disponibilidad voluntaria por parte de las personas, la empresa conformará el equipo con criterio de rotación.

– De haber más de dos personas que desempeñen tareas similares que quieran trabajar en agosto y sólo pueda una por criterio de la empresa, se mantendrá el criterio de rotación.

– Las horas trabajadas en agosto se considerarán horas normales nunca horas extraordinarias. La jornada laboral en los días de trabajo de agosto será de 7 horas.

– Las personas que trabajen en agosto disfrutarán esos días de vacaciones en las fechas que ellos elijan, de común acuerdo con el mando correspondiente y comunicándolo con 6 semanas mínimo de antelación a dicho disfrute. El disfrute de estos días deberá realizarse de manera consecutiva. Las personas que dentro de un mismo departamento desempeñen tareas similares, no podrán disfrutar estos días de forma simultánea.

El personal de retén que trabaje tanto durante el mes de agosto como la semana de Navidad, compensará los días laborables trabajados por otros días laborables dentro del año natural, siendo la jornada laboral en agosto de 7 horas.

#### **Artículo 30. Distribución de la jornada**

La distribución de las horas de trabajo anuales recogidas en el artículo anterior, se realizará de conformidad con el calendario laboral anual que se adjunta.

#### **Artículo 31. Bolsín de trabajo**

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 56 horas al año por trabajador, que podrán ser utilizadas tanto para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento puede implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc. 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.

El aumento o disminución de las horas podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores y trabajadoras individualmente.

La selección individual de las personas dentro de cada sección se realizará de forma que sea rotativa de modo que se guarde la debida distribución del bolsín entre los miembros de la sección.

En ningún caso la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, podrá implicar ningún incremento en la jornada anual establecida. Y nunca se podrán utilizar estas horas en domingos, festivos, puentes y vacaciones.

Suspensión de jornadas de trabajo.

Las jornadas dejadas de trabajar son consecuencia de la necesidad de suspender la producción por los siguientes motivos:

1.- Imposibilidad de producir por carencias de suministros.

2.- Imposibilidad de producir por causas imprevistas o de fuerza mayor (averías de instalaciones, problemas en los procesos productivos, falta de fluidos o energía eléctrica, inundaciones u otras causas de fuerza mayor).

3.- Recesión de mercado y/o cartera de pedidos, y en ese caso el preaviso se hará con una antelación mínima de una semana.

En los casos 1 y 2 la empresa dará un preaviso de cinco días informando por escrito, de las causas y razones que lo motivan, y el periodo exacto de suspensión.

La reducción de la jornada se efectuará reduciendo en toda la jornada de los días que por calendario toque trabajar. Su compensación se efectuará en horario de tarde en los días que figuren como laborables en el calendario de la empresa, en turnos de no menos de 2 horas y no más de 4. Siendo éstas compensadas a razón de 1x 1,20. En el supuesto de que la recuperación tuviese lugar en jornada de sábado éste será habilitado con un mínimo de una semana de antelación en reunión entre la Dirección de empresa y el comité, no pudiéndose habilitar sábados consecutivos y con un máximo anual de 4, en éste caso la compensación se efectuará a razón de 1x1,60.

La recuperación de jornadas no se realizará en más de tres jornadas consecutivas.

Debido a que no existirá transporte en autobús, el desplazamiento será a cargo de la empresa estableciéndose como distancia de ida y vuelta a la misma 12 kilómetros al precio por kilómetro establecido (año 2021, 0,39 euros).

Se establece que no se presentarán ERE's por causa de la producción.

Habilitación de jornadas.

Estas jornadas son consecuencia de recuperar producciones perdidas atender emergencias o periodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente. En estos casos se seguirá el mismo procedimiento marcado en el punto 3 de la sección anterior.

Las horas trabajadas en más en el semestre serán liquidadas en el siguiente semestre. Las fechas de disfrute serán acordadas por el trabajador/a y el mando correspondiente con una antelación mínima de 21 días naturales. En el supuesto de que por causas de fuerza mayor y siempre con antelación a esos 21 días se denegase al trabajador/a la posibilidad de disfrute en las fechas por él solicitadas será obligación del mando presentar y acordar con el mismo unas fechas alternativas.

Incidencias por enfermedad, accidente, vacaciones o días concertados de disfrute.

En estos supuestos, no se restarán ni se sumarán las horas al saldo del trabajador, tanto si la coincidencia de dichas incidencias o en jornadas de suspensión como en jornadas habilitadas de trabajo con cargo a la flexibilidad o trabajo en sábados.

### **Artículo 32. Movilidad funcional**

A este respecto se establecerá lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores.

### **Artículo 33. Garantías**

Regularización de los pagos salariales.

Explicación pormenorizada de todos y cada uno de los pasos que la empresa piensa dar en las próximas fechas, como subcontrataciones, compra de maquinaria en mercados del Este, prejubilaciones, etc. Con un seguimiento del proceso por parte del comité de empresa.

En el momento en que se pueda realizar cualquier tipo de segregación de ésta empresa, se llega a los siguientes acuerdos:

Antes de tomar ninguna decisión a éste respecto la empresa estará obligada a ponerlo en conocimiento de la representación sindical legitimada en ése momento.

Se garantiza el mantenimiento de la plantilla que se encuentre en ése momento.

Se subrogarán obligaciones y derechos garantizándose el salario, categoría, antigüedad, pluses e incentivos, pagas extras, vacaciones, derechos sociales y adquiridos, así como las condiciones de trabajo en general al día del hecho, sin perjuicio de las negociaciones individuales que puedan realizarse con los trabajadores y trabajadoras afectados.

Para el supuesto de que cualquiera de las sociedades escindidas plantee un despido colectivo por motivos económicos, organizativos, tecnológicos o de producción, cualquiera de las otras sociedades, garantizan la incorporación a la plantilla afectada en alguna o algunas de las otras sociedades, manteniendo sus derechos.

## Título VI. Condiciones económicas

### Artículo 34. Remuneraciones brutas

Las remuneraciones brutas a percibir durante 2021, quedan reflejadas en las tablas salariales que se adjuntan, con expresión de los períodos a que corresponden y de los escalones de valoración de puestos a los que afectan.

- Año 2021: incremento salarial del 0,5 por ciento.
- Año 2022: incremento salarial del 0,5 por ciento.
- Año 2023: incremento salarial del 4 por ciento.
- Año 2024: incremento salarial del 4 por ciento.

La negociación de las tablas salariales para el año 2025, estará sobre la base de las de 2024.

La diferencia que pudiera ocasionarse entre la suma de los IPCs habidos en los ejercicios 2021 a 2024 y la suma de la subida recogida en este artículo para los ejercicios 2023-2024, se recuperará según el calendario que acuerden las partes en la negociación del próximo convenio, como se ha hecho otras veces, en función de la capacidad de la empresa.

Se establece a la firma de convenio y de aplicación durante la vigencia del actual convenio, una paga anual de 317,24 euros cuyo pago se repartirá entre las nóminas de los meses coincidentes con Semana Santa y diciembre.

Pagas extras: se harán efectivas en las fechas siguientes:

- Paga extra de verano: el 30 de junio.
- Paga extra de Navidad: el 22 de diciembre.

A partir del año 2014 la parte proporcional de las pagas extras correspondientes a cada mes se recogerán en la nómina del mes correspondiente, realizándose por tanto el pago de dicha parte de la paga con la nómina mensual correspondiente, excepto a aquellas personas que antes del 20 de diciembre de 2013 comunicaran al Departamento de Recursos Humanos que mantenían como fecha de pago único la arriba mencionada.

Además, se considera una paga de beneficios en función de la facturación total alcanzada en nuestro centro de trabajo, abonable en febrero, que para el ejercicio 2021 es la siguiente:

FACTURACIÓN TOTAL (MILES DE EUROS)		IMPORTE POR TRABAJADOR/A
21.405	22.039	100 euros
22.040	22.669	190 euros
22.670	23.299	285 euros
23.300	23.929	380 euros
23.930	24.539	480 euros
24.540	25.190	570 euros

El resto de los ejercicios se actualizará en función de los acuerdos alcanzados para las tablas salariales.

Se establece un plus de relevos que será del 6 por ciento del salario base. Este plus se aplicará sobre el grupo 8-1 a todas las personas que desde el año 2003 hayan estado a turnos. A las nuevas incorporaciones se les aplicará el porcentaje del salario base en función de su

grupo real. Además, en concepto de plus de locomoción se abonará a cada persona a turnos la cantidad de (95 euros mensuales), ya que no disponen de medio de transporte a cuenta de la empresa. Este plus se mantendrá en tanto en cuanto dicho personal no disponga de medios de transporte a cuenta de la empresa.

Se recoge acuerdo de acta 4-91 de fecha 3 de julio con relación al personal de relevos, que dice:

1º. En caso de que trabajen menos de una quincena del mes a relevos, independientemente del número de días, la empresa les garantiza el cobro de una quincena completa a relevos.

2º. En caso de que trabajen más de una quincena a relevos, la empresa les garantiza el pago del mes completo a relevos.

#### **Artículo 35. Pago de nominas**

Se establece que el pago de nómina se realice el tercer día laborable del mes siguiente a su devengo. La nómina del mes de diciembre se pagará el 31 de diciembre.

Queda establecido que, con carácter voluntario, cualquier trabajador/a podrá solicitar un anticipo de 602 euros, que se abonará el último día laborable del mes en curso. Dicho anticipo lo solicitará al Departamento de Recursos Humanos con un mínimo de una semana de antelación.

#### **Artículo 36. Remuneración de personal de nuevo ingreso**

El personal de nuevo ingreso que no aporte la experiencia requerida por el puesto para el que se ha contratado, percibirá, en tanto perdure la citada situación la remuneración que al efecto se establezca, individualmente, teniendo como límite mínimo el importe equivalente al grupo de escalón 1-1 de la valoración de puestos de trabajo.

#### **Artículo 37. Valoración de puestos de trabajo**

Con relación a la nueva valoración ésta entrará a formar parte de un estudio durante la vigencia del presente convenio.

#### **Artículo 38. Mutuas de trabajo**

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a mantener el servicio de asistencia sanitaria por enfermedad y accidente no laboral tal y como está en la actualidad.

#### **Artículo 39. Prevención de riesgos laborales**

Las partes negociadoras se comprometen a cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la reglamentación correspondiente, general y específica, que trata sobre la materia de seguridad y salud laboral.

A tal efecto, queda constituido un comité paritario de seguridad y salud laboral, constituido por dos representantes de la Dirección y dos representantes sociales, contando con la colaboración y asesoramiento del equipo médico de empresa y del responsable de mantenimiento.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá cada tres meses, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias en caso de urgencia. Su misión principal consistirá en constatar los riesgos potenciales de los diferentes puestos y tareas realizadas, así como proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

La empresa facilitará a su personal la asistencia obligatoria a los cursos de formación, general o específica, que se impartan en esta materia.

#### **Artículo 40. Reconocimientos médicos**

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se compromete a mantener los reconocimientos médicos en la forma que se están realizando en la actualidad, además de respetar los protocolos de salud en función de los riesgos laborales evaluados en cada puesto de trabajo, a criterio del servicio de vigilancia de la salud.

## Disposición adicional

Desde el año 2009 la empresa ha padecido una crisis que ha culminado en concurso voluntario de acreedores en 2012. Los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Vitoria- Gasteiz (anteriormente Miguel Carrera y Cía, SAU), han apoyado a la empresa en aras a superar esta situación a través de reducciones salariales 2013-2017, ERTes de suspensión temporal, pérdidas salariales y adhesión al convenio de acreedores.

Por ello a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Vitoria- Gasteiz (anteriormente Miguel Carrera y Cía, SAU), que estuvieran en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del convenio 2013-2017 de Miguel Carrera y Cía, SAU, percibirán en concepto de derecho adquirido un complemento ad personam, (complemento personal) que se abonará en 12 mensualidades de manera prorrateada y cuya estructura y cálculo es el siguiente:

A) Salario base. El complemento por salario base será el 25 por ciento del valor de la tabla de salario base del convenio vigente en cada momento.

B) Prima por actividad.

Prima indirecta. El complemento por prima indirecta será el 25 por ciento del valor de la tabla de prima indirecta del convenio vigente en cada momento.

Prima directa. El complemento por prima directa será el 25 por ciento del valor de la tabla de prima directa del convenio vigente en cada momento. El valor de la actividad para el cálculo de este complemento será la media del año en 2012 obtenida por cada persona.

C) Quinquenios. El complemento por quinquenios será el 25 por ciento del valor de la tabla de quinquenios del convenio vigente en cada momento.

D) Paga extra. El complemento por paga extra será la sexta parte del valor de la suma de los anteriores complementos.  $[(A+B+C)/6]$ .

## Disposiciones transitorias

Recogiendo las peticiones realizadas por el comité de empresa en diversas reuniones mensuales del año 1986, quedan establecidas, para aquellas situaciones individuales que puedan estar afectadas, las siguientes reglas a seguir en el momento de pagar la última nómina de un trabajador/a que causa baja definitiva en la empresa.

1º. Si el trabajador/a ingresó en la empresa con anterioridad al 1 de octubre de 1976, percibirá en la citada nómina 4 días adicionales de sueldo base y prima de producción.

2º. Si el trabajador/a ingresó en la empresa en el período comprendido entre el 1 de octubre de 1976 y el 31 de diciembre de 1985, percibirá en la citada nómina 4 días adicionales de prima a la producción.

3º. Aquellos trabajadores y trabajadoras que causando baja definitiva en la empresa hubieren ingresado en la misma a partir del 1 de enero de 1986, no recibirán ninguna percepción adicional.

4º. Los cuatro días contemplados en las reglas 1º y 2º, se computarán por el número de horas correspondientes a la jornada diaria más frecuente en el calendario laboral.

5º. El importe de las horas de prima de producción se abonará a la actividad de 130, correspondiente a prima indirecta.

### **Anexos**

Se recogen como anexos al presente convenio, el documento de disciplina en el trabajo, las tablas salariales de los años 2021 y 2022, el calendario laboral 2022 y el reglamento de la caja de enfermedad.

Vitoria-Gasteiz, a 5 de mayo de 2022.

### **Anexo sobre disciplina en el trabajo**

#### **1. Derecho disciplinario**

Es un derecho y un deber de la Dirección de la empresa el mantenimiento de la disciplina laboral con arreglo a la normativa laboral vigente, compatible con un adecuado clima de relaciones humanas en el trabajo.

Para el mantenimiento de la expresada disciplina, se establece el cuadro de faltas y sanciones, que se transcriben en los apartados siguientes.

#### **2. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves aquellas acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio moral o económico ocasionado sea de pequeña importancia. A título meramente enunciativo, se citan las siguientes:

1º. De dos a tres faltas de puntualidad al trabajo sin la debida justificación en el periodo de un mes.

2º. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

3º. No remitir a la empresa el parte de baja para el trabajo en el plazo de tres días a partir de su expedición por el médico.

4º. No comunicar en el plazo de 15 días los cambios de domicilio al Departamento de Personal.

5º. No informar, siempre que ello sea posible la imposibilidad de presentarse al trabajo cuando no ha mediado la concesión previa del permiso.

6º. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo.

7º. La negligencia en la conservación del material o herramienta puestos a su disposición.

8º. Las negligencias no dolosas del operario que originen en la ejecución de su trabajo un porcentaje de rechazos o piezas defectuosas superior al habitual y admisible en trabajos de tales características.

9º. La falta de aseo y limpieza personal, en cuanto resulte molesta para los compañeros de trabajo.

10º. La falta de atención al público con la corrección y diligencias debidas.

11º. El conversar sobre temas ajenos al trabajo durante el tiempo de ejecución del mismo.

12º. La lectura de periódicos, revistas u otras hojas impresas durante el horario de trabajo.

13º. El comer durante el trabajo, a excepción de aquellos trabajadores y trabajadoras que por las circunstancias de su jornada de trabajo u otras causas personales debidamente justificadas les esté permitido.

14°. La interrupción de un operario en el momento en que está siendo sometido a la toma de tiempos, sin antes consultar con el cronometrador.

15°. Entrar en los talleres y oficinas fuera de las horas de trabajo cuando no se tenga expresa autorización para ello.

16°. Lavarse, cambiarse de ropa o de calzado o dirigirse a los vestuarios antes de sonar la señal acústica de cesación en el trabajo, salvo en su caso en aquellos trabajos en que pueda estar expresamente autorizado.

17°. No avisar al inmediato superior de los defectos de material que aprecie a simple vista, así como las anomalías que puedan aparecer en el trabajo o de cualquier otra circunstancia que vaya en detrimento de la calidad o cantidad de trabajo.

18°. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que se hayan recibido, así como la falta de uso de los elementos de protección personal que se hayan asignado. También queda tipificado el uso de walkman.

19°. La desconsideración en el trato con los inferiores.

20°. La incorrección e irrespetuosidad al contestar o dirigirse hacia los superiores.

21°. Las faltas de educación y de corrección en el trato con los compañeros.

22°. En general, cualquier otra infracción de naturaleza análoga o similar a las anteriores.

### **3. Sanciones por faltas leves**

Las sanciones aplicables a las faltas leves, serán las siguientes:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

### **4. Faltas graves**

Se califican como faltas graves, las siguientes:

1°. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de un mes.

2°. Faltar al trabajo dos días seguidos o tres alternos en el período de un mes sin causa que lo justifique.

3°. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y en su caso a las prestaciones de protección a la familia.

4°. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucciones a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa.

5°. Modificar el método establecido en la hoja de trabajo o en la práctica habitual del mismo sin haber consultado previamente al superior inmediato.

6°. La negativa a rellenar cualquier documento sobre la ejecución del trabajo que sea requerido por el mando, así como su falseamiento.

7°. Simular la presencia de otro en el trabajo fichando por él.

8°. La simulación de enfermedad o de accidente, laboral o no.

9°. La autolesión voluntaria.

10°. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha, calidad o cantidad del mismo.



11º. Tolerar al personal subordinado el uso de máquinas o herramientas que no ofrezcan garantía suficiente de buen funcionamiento.

12º. La imprudencia en acto de servicio, cuando sea de tal grado que pueda implicar riesgo de accidente para sí o para los compañeros o peligro de averías para las instalaciones.

13º. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo sin permiso, para usos propios, de herramientas de la empresa.

14º. Utilizar vehículos de la empresa sin tener autorización para ello.

15º. Ausentarse del centro de trabajo sin permiso antes de las horas reglamentarias de salida, siempre y cuando la ausencia afecte sólo al propio trabajo.

16º. Ofender o amenazar gravemente de palabra a un subordinado o herir sus sentimientos religiosos, morales o políticos.

17º. Las incorrecciones y faltas de respeto graves al responder o dirigirse a los superiores.

18º. Introducir bebidas alcohólicas en el recinto de trabajo y hacer consumo de las mismas, excepto en aquellos trabajos que por su carácter excepcional sea autorizado.

19º. Transgredir de forma voluntaria, deliberada y manifiesta la normativa relativa a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

20º. Realizar cualquier clase de colectas dentro de las horas de trabajo, salvo expresa autorización de la Dirección de la empresa.

21º. Realizar propaganda político-social, religiosa u otra cualquiera al margen de la expresamente autorizada y regulada en materia sindical o de lo expresamente acordado entre la Dirección de la empresa y el comité de petición de éste.

22º. Escribir letreros, frases, etc. en las paredes, puertas y ventanas de la empresa, independientemente de que el contenido del texto pueda dar lugar a otra falta de carácter más grave.

23º. Encubrir al autor o autores de cualesquiera faltas que tengan la consideración de muy graves.

24º. La reiteración o reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aun cuando sea de distinta naturaleza, dentro de un período de dos meses y siempre que hubiere mediado amonestación por escrito.

25º. Cualquiera otra infracción de análoga o similar naturaleza a las anteriores.

### **5. Sanciones por faltas graves**

Las sanciones aplicables a las faltas graves, son las siguientes:

- Traslado de puesto de trabajo dentro de la misma empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

### **6. Faltas muy graves**

Se califican como faltas muy graves, las siguientes:

1º. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2º. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

No se considerará falta injustificada la motivada por la detención previa para diligencias sin pase a la autoridad judicial o aun pasando a la autoridad judicial y saliendo con libertad condicional bajo fianza o pasando a la situación de prisión preventiva; si posteriormente fuera absuelto de los cargos que se la hubieren imputado.

3º. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquiera otra persona, realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante un acto de servicio en cualquier lugar.

4º. La condena por delito de robo, estafa, malversación o cualesquiera otras clases de delitos comunes cometido fuera de la empresa que en virtud del puesto ocupado por el que delinque o de la imagen exterior que pueda dar la empresa, pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5º. La falta prevista en el número 10 del apartado 2 faltas leves cuando el puesto ocupado por la persona que lo comete, las características que concurren en la persona ofendida o el contexto en que la falta se comete, puedan ocasionar a la empresa grandes perjuicios económicos o evidente deterioro en su prestigio e imagen externa.

6º. La aceptación sin conocimiento de la Dirección de la empresa de propinas, regalos o comisiones, al margen de los regalos de pura cortesía, ofrecidos al trabajador/a en razón de la función que desempeña en la empresa por personas o entidades de alguna manera relacionadas con ella.

7º. Violar el secreto de correspondencia y de documentos de todo orden en la empresa.

8º. Revelar a personas extrañas a la empresa datos de reserva obligada o procedimiento o fórmulas de fabricación.

9º. Dedicarse a actividades que impliquen competencia con la empresa.

10º. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia durante el horario de trabajo sin autorización de la Dirección de la empresa.

11º. Ordenar de forma frecuente a uno o más subordinados la realización de trabajos ajenos a la empresa y que vayan en beneficio del mandatario o de un tercero.

12º. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

13º. La simulación de enfermedad o accidente laboral o no, o la prolongación deliberada de la situación de incapacidad temporal, que venga acompañada de la realización de trabajos lucrativos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

14º. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15º. Los malos tratos de palabra u obra o falta muy grave de consideración a los Jefes o superiores, así como a compañeros o subordinados.

16º. Causas accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

17º. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

18º. El originar de forma frecuente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19º. Ausentarse del centro de trabajo sin permiso antes de las horas reglamentarias de salida en puestos de responsabilidad o de notoria incidencia sobre el trabajo de otros.

20º. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a los datos de situación familiar que afecten al contenido de las prestaciones de la Seguridad Social.

21º. La desobediencia en cualquier materia de trabajo, tal como se recoge en el apartado 4º del número 4 faltas graves, cuando llegue a implicar quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa o los compañeros de trabajo.

22º. La negativa durante una huelga, a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera necesaria para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

23°. La reiteración o reincidencia en falta grave, excluida la de puntualidad, aun cuando sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses y haya mediado sanción en la primera.

24°. Cualquier otra infracción de análoga o similar naturaleza a las anteriores.

### **7. Abuso de autoridad**

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para el inferior.

El abuso de autoridad que resulte probado se considerará falta muy grave. El trabajador/a que considere haberlo sufrido lo pondrá en conocimiento del órgano representativo del personal y de la Dirección de la empresa por conducto del Jefe de personal, mediante escrito justificativo.

La Dirección de la empresa, después de realizar las investigaciones que crea pertinentes impondrá la sanción que crea adecuada o cancelará la queja en su caso.

Si la Dirección estima que en la presentación de la queja se obró de mala fe o temeridad notoria, considerará la actuación del trabajador/a como falta muy grave de consideración al superior, comprendida en el número 15 del apartado 6 faltas muy graves. Si la decisión adoptada por la Dirección de la empresa no satisficiera al supuesto agraviado, tanto éste como el órgano representativo del personal, podrán poner los hechos en conocimiento de la autoridad laboral o presentar demanda ante la Jurisdicción Laboral.

### **8. Sanciones por faltas muy graves**

Las sanciones aplicables a las faltas muy graves serán m las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a cinco años.
- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido

### **9. Despido disciplinario**

De la enumeración de faltas muy graves antes señaladas, solamente podrán ser sancionadas con despido aquellas que se correspondan con el enunciado del artículo 54 de Real Decreto Ley I/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o con cualquier otra norma legal de carácter general que en lo sucesivo pudiera regular el despido disciplinario.

### **10. Prescripción de faltas**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días; 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.

### **11. Facultad disciplinaria**

La facultad disciplinaria reside en la Dirección de la empresa, quien la podrá ejercitar directamente a través de quien personifique la misma o delegando en el Director de Recursos Humanos o en los mandos de departamento o sección.

Aquellas conductas que a juicio de los mandos deben de ser objeto de represión verbal, será el propio mando quien realice la oportuna amonestación verbal. Cuando considere que la conducta pueda ser motivo de una sanción más cualificada pondrá los hechos en conocimiento del Director de Recursos Humanos.

El Director de Recursos Humanos investigará los hechos oyendo en todo caso al inculpado, tras lo cual calificará los mismos de conformidad con lo estipulado en el presente anexo y en su defecto en las fuentes supletorias del mismo.

Una vez catalogados los hechos, el Director de Recursos Humanos procederá en su caso o bien a imponer la sanción que a los mismos correspondan, o bien si lo estima necesario por la trascendencia del caso traspasará sus actuaciones a la Dirección de la empresa al objeto de que sea ésta quien tome la decisión.

## **12. Comunicación de sanciones**

Todas las sanciones derivadas de faltas graves, muy graves y constitutivas de despido, serán comunicadas al trabajador/a a través de escrito motivado, en el que se harán constar los hechos que las motivan y la fecha de sus efectos.

La Dirección de la empresa comunicará al órgano representativo del personal en las reuniones periódicas que con él mantenga, las sanciones que hayan sido impuestas desde la anterior, derivadas de faltas leves o graves.

En los supuestos de comisión de faltas muy graves y de las constitutivas de despido, con anterioridad a la entrada en vigor de la sanción, se comunicará a los representantes del personal la medida adoptada, así como los hechos que la motivan y los fundamentos legales en que se apoya, omitiéndose el nombre del sancionado si éste así lo desea.

Vitoria-Gasteiz, a 5 de mayo de 2022.

## **Anexo reglamento fondo ayuda social**

### **Fondo de ayuda social. Reglamento**

Objeto. Atenderá a aquellas peticiones cursadas por cualquier persona fija de plantilla que vayan encaminadas a la conservación y/o mejora de la salud y que no se encuentren dentro del campo de cobertura de la acción protectora de la Seguridad Social o de cualquier otra entidad aseguradora con la que podamos tener aseguradas dichas coberturas. A título de ejemplo, se pueden citar, aparatos ortopédicos, prótesis, elementos destinados a la mejora de la percepción de los sentidos, etc.

Reglas a seguir. Siempre que un beneficiario se considere con derecho a percibir alguna prestación, la solicitará en el Departamento de Personal. Acompañando factura acreditativa del gasto realizado y volante acreditativo de la prescripción médica.

Las prestaciones establecidas se corresponderán con el baremo establecido y se abonarán una vez cerrado el ejercicio natural.

En caso de que una vez cerrado el ejercicio, el montante de las peticiones a conceder superase el límite de la cuantía destinada a tal efecto y establecida en el artículo 14 del presente convenio, las peticiones serán satisfechas por el orden cronológico de su solicitud, quedando aquellas que no se hayan podido atender, como prioritarias para el año siguiente con cargo a la cuantía establecida para dicha prestación en el momento de la solicitud.

Baremo. A continuación, se recogen los importes a pagar en las siguientes prestaciones:

- Gafas graduadas: 42 euros por montura.
- Cristales: 15 euros cada cristal.
- Lentillas oculares: 72 euros por juego.

(Una vez concedida una prestación por montura de gafas o cristales, no se podrá volver a solicitar otra nueva prestación hasta pasados 5 años de la anterior, salvo rotura que habrá que acreditarse o salvo nueva prescripción facultativa).

– Audífonos: 150 euros.

(Una vez concedida una prestación por audífono no se podrá volver a solicitar otra nueva hasta pasados 10 años de la anterior, salvo rotura o prescripción facultativa que habrán de acreditarse).

– Limpieza de boca: 12 euros.

– Radiografía bucal: 12 euros.

– Pieza bucal: 18 euros.

– Funda bucal: 18 euros.

– Puente bucal: 18 euros.

– Muñón bucal: 18 euros.

– Empastes e implantes: 18 euros.

– Desvitalizaciones y endodoncia: 42 euros.

– Dentadura superior o inferior completa: 105 euros.

– Dentadura completa: 210 euros.

En cualquier caso y al objeto de conseguir un reparto equitativo, la ayuda máxima por persona y año queda establecida en 210 euros.

En caso de duda o discrepancias, se nombra una comisión paritaria compuesta por un miembro del comité de empresa y un representante de la Dirección para solventar cualquier tipo de controversia suscitada, sugerencia o modificaciones de baremo, contando con la colaboración del servicio medio de la empresa.

Vitoria – Gasteiz, a 5 mayo de 2022.

## Tablas salariales e ingresos por grupos para el año 2021- Prima directa

## Actividad 130.- Jornada de trabajo mensual 154 horas.- Salarios brutos

Grupo	Sueldo base mensual	Prima mes Activ. 130	Total mes 154 horas	Precio hora sueldo base	Precio hora Prima 130	Total año 12 meses	Gratificación Junio	Gratificación Navidad	Total Anual
11	1.014,02	319,69	1.333,71	6,58	2,08	16.004,58	1.333,71	1.333,71	18.672,01
12	1.185,52	372,96	1.558,49	7,70	2,42	18.701,85	1.558,49	1.558,49	21.818,82
21	1.223,81	384,63	1.608,45	7,95	2,50	19.301,37	1.608,45	1.608,45	22.518,26
22	1.230,47	386,29	1.616,76	7,99	2,51	19.401,10	1.616,76	1.616,76	22.634,62
23	1.238,79	387,96	1.626,76	8,04	2,52	19.521,08	1.626,76	1.626,76	22.774,59
31	1.265,45	394,62	1.660,06	8,22	2,56	19.920,76	1.660,06	1.660,06	23.240,88
32	1.272,10	397,94	1.670,05	8,26	2,58	20.040,55	1.670,05	1.670,05	23.380,64
33	1.280,43	401,27	1.681,70	8,31	2,61	20.180,40	1.681,70	1.681,70	23.543,80
41	1.318,72	412,83	1.731,64	8,56	2,68	20.779,73	1.731,64	1.731,64	24.243,02
42	1.325,39	416,27	1.741,66	8,61	2,70	20.899,89	1.741,66	1.741,66	24.383,21
43	1.332,04	417,93	1.749,97	8,65	2,71	20.999,63	1.749,97	1.749,97	24.499,56
51	1.353,68	422,92	1.776,60	8,79	2,75	21.319,26	1.776,60	1.776,60	24.872,47
52	1.363,68	432,91	1.796,59	8,86	2,81	21.559,03	1.796,59	1.796,59	25.152,20
53	1.372,01	434,58	1.806,58	8,91	2,82	21.679,01	1.806,58	1.806,58	25.292,17
61	1.386,99	434,58	1.821,57	9,01	2,82	21.858,79	1.821,57	1.821,57	25.501,92
62	1.403,64	439,58	1.843,22	9,11	2,85	22.118,61	1.843,22	1.843,22	25.805,05
63	1.415,29	444,56	1.859,86	9,19	2,89	22.318,27	1.859,86	1.859,86	26.037,98
71	1.433,60	452,89	1.886,49	9,31	2,94	22.637,90	1.886,49	1.886,49	26.410,88
72	1.453,58	456,23	1.909,82	9,44	2,96	22.917,78	1.909,82	1.909,82	26.737,42
73	1.468,58	462,89	1.931,47	9,54	3,01	23.177,61	1.931,47	1.931,47	27.040,55
81	1.501,87	471,21	1.973,09	9,75	3,06	23.677,02	1.973,09	1.973,09	27.623,19
82	1.523,52	477,87	2.001,39	9,89	3,10	24.016,71	2.001,39	2.001,39	28.019,50
83	1.546,83	487,87	2.034,70	10,04	3,17	24.416,39	2.034,70	2.034,70	28.485,79
91	1.570,14	492,85	2.062,99	10,20	3,20	24.755,89	2.062,99	2.062,99	28.881,88
92	1.606,78	499,52	2.106,30	10,43	3,24	25.275,55	2.106,30	2.106,30	29.488,14
93	1.645,07	507,85	2.152,91	10,68	3,30	25.834,95	2.152,91	2.152,91	30.140,78

Escala de percepciones por grupo y hora de trabajo.- Prima directa.- Año 2021  
 Horas de convenio: 1.680

Grupo	Activ. 100	Activ. 105	Activ. 110	Activ. 115	Activ. 120	Activ. 125	Activ. 130	Activ. 133,33	Activ. 135	Activ. 140
11	1,14	1,28	1,41	1,56	1,75	1,9	2,08	2,18	2,27	2,46
12	1,33	1,49	1,66	1,83	2,06	2,23	2,42	2,56	2,67	2,89
21	1,38	1,54	1,71	1,88	2,12	2,29	2,5	2,66	2,74	2,99
22	1,38	1,54	1,71	1,89	2,13	2,31	2,51	2,67	2,76	3,03
23	1,38	1,54	1,71	1,89	2,13	2,31	2,52	2,69	2,77	3,05
31	1,42	1,58	1,75	1,94	2,18	2,38	2,56	2,73	2,83	3,09
32	1,42	1,58	1,75	1,94	2,19	2,39	2,58	2,74	2,86	3,14
33	1,42	1,58	1,77	1,95	2,2	2,4	2,61	2,76	2,88	3,17
41	1,46	1,65	1,82	2,01	2,26	2,46	2,68	2,85	2,96	3,24
42	1,46	1,65	1,83	2,02	2,27	2,5	2,7	2,88	3	3,27
43	1,46	1,65	1,83	2,02	2,31	2,51	2,71	2,9	3,03	3,3
51	1,51	1,68	1,88	2,08	2,36	2,54	2,74	2,94	3,05	3,32
52	1,51	1,7	1,88	2,08	2,37	2,55	2,81	2,96	3,09	3,36
53	1,51	1,71	1,88	2,09	2,38	2,58	2,82	2,99	3,11	3,41
61	1,55	1,72	1,91	2,12	2,4	2,6	2,82	3,02	3,14	3,42
62	1,55	1,73	1,92	2,13	2,42	2,62	2,85	3,05	3,18	3,47
63	1,55	1,73	1,92	2,14	2,43	2,66	2,88	3,09	3,23	3,53
71	1,58	1,77	1,97	2,19	2,47	2,7	2,94	3,15	3,26	3,55
72	1,58	1,79	1,97	2,19	2,51	2,72	2,96	3,18	3,31	3,61
73	1,58	1,79	1,98	2,22	2,52	2,74	3,01	3,2	3,36	3,68
81	1,63	1,83	2,04	2,27	2,58	2,81	3,06	3,27	3,42	3,74
82	1,63	1,84	2,05	2,28	2,6	2,85	3,11	3,33	3,48	3,83
83	1,63	1,84	2,06	2,31	2,64	2,88	3,17	3,4	3,55	3,9
91	1,7	1,88	2,12	2,39	2,7	2,95	3,2	3,42	3,6	3,91
92	1,7	1,9	2,13	2,4	2,71	3	3,24	3,5	3,66	4,01
93	1,7	1,9	2,14	2,42	2,74	3,05	3,3	3,57	3,73	4,11

Tablas salariales e ingresos por grupos para el año 2021.- Prima indirecta  
Actividad 130.- Jornada de trabajo mensual 154 horas.- Salarios brutos

Grupo	Sueldo base mensual	Prima mes Activ. 130	Total mes 154 horas	Precio hora sueldo base	Precio hora Prima 130	Total año 12 meses	Gratificación		Total Anual
							Junio	Navidad	
11	1.014,02	289,71	1.303,74	6,58	1,88	15.644,83	1.303,74	1.303,74	18.252,30
12	1.185,52	341,33	1.526,85	7,70	2,22	18.322,23	1.526,85	1.526,85	21.375,93
21	1.223,81	354,66	1.578,47	7,95	2,30	18.941,62	1.578,47	1.578,47	22.098,56
22	1.230,47	356,33	1.586,79	7,99	2,31	19.041,54	1.586,79	1.586,79	22.215,13
23	1.238,79	357,98	1.596,78	8,04	2,32	19.161,33	1.596,78	1.596,78	22.354,89
31	1.265,45	364,65	1.630,10	8,22	2,37	19.561,19	1.630,10	1.630,10	22.821,39
32	1.272,10	366,31	1.638,41	8,26	2,38	19.660,93	1.638,41	1.638,41	22.937,75
33	1.280,43	369,64	1.650,06	8,31	2,40	19.800,78	1.650,06	1.650,06	23.100,91
41	1.318,72	379,64	1.698,35	8,56	2,47	20.380,24	1.698,35	1.698,35	23.776,94
42	1.325,39	384,63	1.710,02	8,61	2,50	20.520,27	1.710,02	1.710,02	23.940,32
43	1.332,04	389,62	1.721,66	8,65	2,53	20.659,94	1.721,66	1.721,66	24.103,26
51	1.353,68	392,95	1.746,63	8,79	2,55	20.959,51	1.746,63	1.746,63	24.452,76
52	1.363,68	394,62	1.758,30	8,86	2,56	21.099,55	1.758,30	1.758,30	24.616,14
53	1.372,01	396,29	1.768,29	8,91	2,57	21.219,52	1.768,29	1.768,29	24.756,11
61	1.386,99	401,27	1.788,26	9,01	2,61	21.459,11	1.788,26	1.788,26	25.035,63
62	1.403,64	404,62	1.808,26	9,11	2,63	21.699,06	1.808,26	1.808,26	25.315,57
63	1.415,29	411,27	1.826,56	9,19	2,67	21.918,78	1.826,56	1.826,56	25.571,90
71	1.433,60	417,93	1.851,53	9,31	2,71	22.218,35	1.851,53	1.851,53	25.921,41
72	1.453,58	421,25	1.874,84	9,44	2,74	22.498,05	1.874,84	1.874,84	26.247,72
73	1.468,58	424,58	1.893,16	9,54	2,76	22.717,95	1.893,16	1.893,16	26.504,27
81	1.501,87	434,58	1.936,45	9,75	2,82	23.237,42	1.936,45	1.936,45	27.110,32
82	1.523,52	439,58	1.963,10	9,89	2,85	23.557,23	1.963,10	1.963,10	27.483,44
83	1.546,83	447,90	1.994,74	10,04	2,91	23.936,85	1.994,74	1.994,74	27.926,33
91	1.570,14	456,23	2.026,37	10,20	2,96	24.316,47	2.026,37	2.026,37	28.369,22
92	1.606,78	466,21	2.072,99	10,43	3,03	24.875,87	2.072,99	2.072,99	29.021,85
93	1.645,07	474,54	2.119,61	10,68	3,08	25.435,27	2.119,61	2.119,61	29.674,49
101	1.651,74	476,21	2.127,95	10,73	3,09	25.535,38	2.127,95	2.127,95	29.791,27
102	1.665,05	484,52	2.159,57	10,81	3,21	25.914,81	2.159,57	2.159,57	30.233,95
103	1.690,03	504,50	2.194,53	10,97	3,28	26.334,36	2.194,53	2.194,53	30.723,42



Escala de percepciones por grupo y hora de trabajo - Prima indirecta.- Año 2021  
Horas convenio 1.684

Grupo	Activ. 100	Activ. 105	Activ. 110	Activ. 115	Activ. 120	Activ. 125	Activ. 130	Activ. 133,33	Activ. 135	Activ. 140
11	1,04	1,17	1,29	1,43	1,6	1,75	1,88	2,03	2,08	2,27
12	1,24	1,35	1,51	1,67	1,89	2,05	2,22	2,37	2,44	2,67
21	1,27	1,42	1,56	1,74	1,95	2,11	2,3	2,44	2,54	2,74
22	1,27	1,42	1,57	1,74	1,96	2,12	2,31	2,45	2,55	2,77
23	1,27	1,45	1,57	1,75	1,96	2,13	2,32	2,47	2,57	2,81
31	1,31	1,45	1,6	1,79	2,02	2,18	2,37	2,52	2,61	2,84
32	1,31	1,45	1,61	1,8	2,03	2,19	2,38	2,54	2,64	2,86
33	1,31	1,46	1,61	1,8	2,04	2,2	2,4	2,56	2,67	2,9
41	1,34	1,51	1,69	1,86	2,1	2,26	2,46	2,63	2,72	2,98
42	1,34	1,51	1,69	1,87	2,11	2,3	2,5	2,66	2,75	3
43	1,34	1,51	1,69	1,87	2,12	2,31	2,53	2,68	2,77	3,04
51	1,4	1,55	1,72	1,9	2,15	2,34	2,55	2,7	2,81	3,05
52	1,4	1,56	1,73	1,91	2,17	2,36	2,56	2,72	2,84	3,1
53	1,4	1,56	1,73	1,92	2,18	2,37	2,57	2,75	2,86	3,14
61	1,42	1,58	1,75	1,95	2,2	2,4	2,61	2,76	2,87	3,15
62	1,42	1,58	1,77	1,96	2,22	2,42	2,63	2,81	2,91	3,2
63	1,42	1,59	1,79	1,98	2,24	2,44	2,67	2,84	2,97	3,26
71	1,47	1,63	1,82	2,02	2,29	2,47	2,71	2,86	2,99	3,27
72	1,47	1,63	1,83	2,03	2,34	2,5	2,74	2,91	3,03	3,33
73	1,47	1,63	1,83	2,04	2,37	2,52	2,76	2,96	3,05	3,38
81	1,51	1,67	1,87	2,09	2,37	2,59	2,82	3,06	3,12	3,44
82	1,51	1,7	1,88	2,1	2,39	2,62	2,85	3,08	3,18	3,53
83	1,51	1,7	1,89	2,12	2,42	2,66	2,91	3,14	3,26	3,61
91	1,54	1,74	1,94	2,15	2,46	2,7	2,96	3,17	3,31	3,65
92	1,54	1,74	1,95	2,18	2,51	2,75	3,03	3,26	3,42	3,76
93	1,54	1,75	1,96	2,22	2,55	2,81	3,08	3,34	3,53	3,89
101	1,57	1,79	2,01	2,24	2,56	2,82	3,1	3,36	3,53	3,9
102	1,57	1,8	2,03	2,29	2,61	2,87	3,22	3,43	3,62	4
103	1,57	1,8	2,04	2,31	2,67	2,95	3,28	3,54	3,73	4,15

Valor mensual de la antigüedad quinquenios para el año 2021

Grupo	1 Quinquenio	2 Quinquenio	3 Quinquenio	4 Quinquenio	5 Quinquenio	6 Quinquenio	7 Quinquenio	8 Quinquenio	9 Quinquenio
1	54,99	109,99	164,98	219,97	274,97	329,96	384,96	439,95	494,94
2	56,79	113,59	170,38	227,17	283,96	340,76	397,55	454,34	511,13
3	58,64	117,28	175,93	234,57	293,21	351,85	410,49	469,13	527,78
4	60,96	121,93	182,89	243,85	304,82	365,78	426,74	487,71	548,67
5	62,74	125,48	188,23	250,97	313,71	376,45	439,2	501,94	564,68
6	64,27	128,54	192,81	257,08	321,35	385,62	449,89	514,16	578,43
7	66,13	132,26	198,39	264,52	330,65	396,77	462,9	529,03	595,16
8	67,85	135,7	203,54	271,39	339,24	407,09	474,93	542,78	610,63
9	69,8	139,59	209,39	279,19	348,99	418,78	488,58	558,38	628,18
10	74,07	148,14	222,21	296,27	370,34	444,41	518,48	592,55	666,62
11	86,81	173,62	260,44	347,25	434,06	520,87	607,68	694,5	781,31
12	97,92	195,83	293,75	391,67	489,59	587,5	685,42	783,34	881,25
13	109,06	218,13	327,19	436,25	545,31	654,38	763,44	872,5	981,56
14	144,64	289,28	433,92	578,56	723,2	867,84	1012,48	1157,12	1301,76
15	178,07	356,13	534,2	712,26	890,33	1068,4	1246,46	1424,53	1602,59

## Precio unitario de la hora extraordinaria año 2021

Grupo	Precio hora 1ª Día laborable	Precio hora 2ª Día festivo
1	12,2	15,52
2	12,6	15,97
3	13,02	16,53
4	13,53	17,23
5	13,91	17,69
6	14,26	18,17
7	14,66	18,61
8	15,02	19,12
9	15,43	19,61
10	15,89	20,18

Tablas salariales e ingresos por grupos para el año 2021

Salarios brutos de dirección y personal de mando año 2021

Jornada de trabajo mensual de 154 horas

Grupo	Sueldo base mensual	Prima mes Activ. 130	Total mes 154 horas	Precio hora sueldo base	Precio hora Prima 130	Total año 12 meses	Gratificación Junio	Gratificación Navidad	Total Anual
11	1.849,87	549,46	2.399,34	12,01	3,57	28.792,05	2.399,34	2.399,34	33.590,72
12	2.082,97	619,41	2.702,38	13,53	4,02	32.428,52	2.702,38	2.702,38	37.833,28
13	2.316,09	689,33	3.005,42	15,04	4,48	36.065,00	3.005,42	3.005,42	42.075,83
14	3.077,01	912,45	3.989,46	19,98	5,92	47.873,52	3.989,46	3.989,46	55.852,44
15	3.769,67	1.122,24	4.891,91	24,48	7,29	58.702,90	4.891,91	4.891,91	68.486,72

Varios	Año 2021
Jefe/a de bomberos	37,02 euros/mes
Bomberos/as	28,84 euros/mes
Relevos	112,65 euros/mes
Botiquín	43,37 euros/mes
Paga firma pacto	317,24
Aguinaldo	211,93

## Tablas salariales e ingresos por grupos para el año 2022.- Prima directa

## Actividad 130.- Jornada de trabajo mensual 154 horas.- Salarios brutos

Grupo	Sueldo base mensual	Prima mes Activ. 130	Total mes 154 horas	Precio hora sueldo base	Precio hora Prima 130	Total año 12 meses	Gratificación junio	Gratificación Navidad	Total Anual
11	1.019,09	321,29	1.340,38	6,62	2,09	16.084,60	1.340,38	1.340,38	18.765,37
12	1.191,45	374,83	1.566,28	7,74	2,43	18.795,36	1.566,28	1.566,28	21.927,92
21	1.229,93	386,56	1.616,49	7,99	2,51	19.397,87	1.616,49	1.616,49	22.630,85
22	1.236,62	388,22	1.624,84	8,03	2,52	19.498,11	1.624,84	1.624,84	22.747,79
23	1.244,99	389,9	1.634,89	8,08	2,53	19.618,68	1.634,89	1.634,89	22.888,46
31	1.271,77	396,59	1.668,36	8,26	2,58	20.020,36	1.668,36	1.668,36	23.357,09
32	1.278,46	399,93	1.678,40	8,3	2,6	20.140,75	1.678,40	1.678,40	23.497,54
33	1.286,83	403,28	1.690,11	8,36	2,62	20.281,30	1.690,11	1.690,11	23.661,52
41	1.325,31	414,99	1.740,30	8,61	2,69	20.883,63	1.740,30	1.740,30	24.364,23
42	1.332,02	418,35	1.750,37	8,65	2,72	21.004,39	1.750,37	1.750,37	24.505,12
43	1.338,70	420,02	1.758,72	8,69	2,73	21.104,63	1.758,72	1.758,72	24.622,06
51	1.360,45	425,04	1.785,49	8,83	2,76	21.425,85	1.785,49	1.785,49	24.996,83
52	1.370,50	435,07	1.805,57	8,9	2,83	21.666,82	1.805,57	1.805,57	25.277,96
53	1.378,87	436,75	1.815,62	8,95	2,84	21.787,40	1.815,62	1.815,62	25.418,63
61	1.393,92	436,75	1.830,67	9,05	2,84	21.968,08	1.830,67	1.830,67	25.629,43
62	1.410,66	441,78	1.852,43	9,16	2,87	22.229,21	1.852,43	1.852,43	25.934,07
63	1.422,37	446,78	1.869,15	9,24	2,9	22.429,86	1.869,15	1.869,15	26.168,17
71	1.440,77	455,15	1.895,92	9,36	2,96	22.751,09	1.895,92	1.895,92	26.542,94
72	1.460,85	458,51	1.919,36	9,49	2,98	23.032,37	1.919,36	1.919,36	26.871,10
73	1.475,92	465,2	1.941,13	9,58	3,02	23.293,50	1.941,13	1.941,13	27.175,75
81	1.509,38	473,57	1.982,95	9,8	3,08	23.795,41	1.982,95	1.982,95	27.761,31
82	1.531,14	480,26	2.011,40	9,94	3,12	24.136,80	2.011,40	2.011,40	28.159,60
83	1.554,57	490,31	2.044,87	10,09	3,18	24.538,47	2.044,87	2.044,87	28.628,22
91	1.577,99	495,31	2.073,31	10,25	3,22	24.879,67	2.073,31	2.073,31	29.026,29
92	1.614,81	502,02	2.116,83	10,49	3,26	25.401,93	2.116,83	2.116,83	29.635,58
93	1.653,29	510,39	2.163,68	10,74	3,31	25.964,13	2.163,68	2.163,68	30.291,48

Escala de percepciones por grupo y hora de trabajo.- Prima directa.- Año 2022  
 Horas de convenio: 1.680

Grupo	Activ. 100	Activ. 105	Activ. 110	Activ. 115	Activ. 120	Activ. 125	Activ. 130	Activ. 133,33	Activ. 135	Activ. 140
11	1,14	1,28	1,41	1,57	1,76	1,91	2,09	2,19	2,28	2,47
12	1,33	1,49	1,67	1,84	2,07	2,24	2,43	2,58	2,69	2,91
21	1,38	1,55	1,72	1,89	2,13	2,3	2,51	2,68	2,76	3,01
22	1,38	1,55	1,72	1,9	2,14	2,32	2,53	2,69	2,78	3,04
23	1,38	1,55	1,72	1,9	2,14	2,32	2,54	2,71	2,79	3,06
31	1,42	1,59	1,76	1,95	2,19	2,39	2,58	2,75	2,85	3,1
32	1,42	1,59	1,76	1,95	2,2	2,4	2,6	2,76	2,88	3,15
33	1,42	1,59	1,78	1,96	2,21	2,41	2,64	2,78	2,9	3,18
41	1,46	1,66	1,83	2,02	2,27	2,47	2,7	2,87	2,98	3,25
42	1,46	1,66	1,84	2,03	2,28	2,51	2,72	2,9	3,02	3,28
43	1,46	1,66	1,84	2,03	2,32	2,53	2,73	2,92	3,04	3,31
51	1,52	1,69	1,89	2,09	2,37	2,56	2,76	2,96	3,06	3,33
52	1,52	1,71	1,89	2,09	2,38	2,57	2,83	2,98	3,1	3,37
53	1,52	1,72	1,89	2,1	2,39	2,6	2,84	3,01	3,12	3,42
61	1,56	1,73	1,92	2,13	2,41	2,62	2,84	3,03	3,15	3,43
62	1,56	1,74	1,93	2,14	2,43	2,64	2,87	3,06	3,19	3,48
63	1,56	1,74	1,93	2,15	2,44	2,68	2,9	3,1	3,24	3,55
71	1,59	1,78	1,98	2,2	2,48	2,72	2,96	3,16	3,27	3,57
72	1,59	1,8	1,98	2,2	2,53	2,74	2,98	3,19	3,32	3,63
73	1,59	1,8	1,99	2,23	2,54	2,76	3,01	3,21	3,37	3,7
81	1,64	1,84	2,05	2,28	2,6	2,83	3,07	3,28	3,43	3,76
82	1,64	1,85	2,06	2,29	2,62	2,87	3,12	3,34	3,49	3,85
83	1,64	1,85	2,07	2,32	2,66	2,9	3,18	3,41	3,57	3,92
91	1,71	1,89	2,13	2,4	2,72	2,97	3,21	3,43	3,62	3,93
92	1,71	1,91	2,14	2,41	2,73	3,02	3,24	3,51	3,68	4,03
93	1,71	1,91	2,15	2,43	2,76	3,06	3,31	3,59	3,75	4,13

Tablas salariales e ingresos por grupos para el año 2022.- Prima indirecta  
Actividad 130.- Jornada de trabajo mensual 154 horas.- Salarios brutos

Grupo	Sueldo base mensual	Prima base Activ. 130	Total mes 154 horas	Precio hora sueldo base	Precio hora Prima 130	Total año 12 meses	Gratificación junio	Gratificación Navidad	Total anual
11	1.019,09	291,16	1.310,25	6,62	1,89	15.723,06	1.310,25	1.310,25	18.343,57
12	1.191,45	343,04	1.534,49	7,74	2,23	18.413,84	1.534,49	1.534,49	21.482,81
21	1.229,93	356,43	1.586,36	7,99	2,31	19.036,33	1.586,36	1.586,36	22.209,05
22	1.236,62	358,11	1.594,73	8,03	2,33	19.136,75	1.594,73	1.594,73	22.326,20
23	1.244,99	359,77	1.604,76	8,08	2,34	19.257,14	1.604,76	1.604,76	22.466,66
31	1.271,77	366,48	1.638,25	8,26	2,38	19.659,00	1.638,25	1.638,25	22.935,50
32	1.278,46	368,14	1.646,60	8,3	2,39	19.759,23	1.646,60	1.646,60	23.052,44
33	1.286,83	371,49	1.658,32	8,36	2,41	19.899,78	1.658,32	1.658,32	23.216,41
41	1.325,31	381,53	1.706,84	8,61	2,48	20.482,14	1.706,84	1.706,84	23.895,83
42	1.332,02	386,56	1.718,57	8,65	2,51	20.622,87	1.718,57	1.718,57	24.060,02
43	1.338,70	391,57	1.730,27	8,69	2,54	20.763,24	1.730,27	1.730,27	24.223,78
51	1.360,45	394,91	1.755,36	8,83	2,56	21.064,31	1.755,36	1.755,36	24.575,03
52	1.370,50	396,59	1.767,09	8,9	2,58	21.205,04	1.767,09	1.767,09	24.739,22
53	1.378,87	398,27	1.777,14	8,95	2,59	21.325,62	1.777,14	1.777,14	24.879,89
61	1.393,92	403,28	1.797,20	9,05	2,62	21.566,40	1.797,20	1.797,20	25.160,80
62	1.410,66	406,64	1.817,30	9,16	2,64	21.807,56	1.817,30	1.817,30	25.442,15
63	1.422,37	413,33	1.835,70	9,24	2,68	22.028,37	1.835,70	1.835,70	25.699,76
71	1.440,77	420,02	1.860,79	9,36	2,73	22.329,44	1.860,79	1.860,79	26.051,01
72	1.460,85	423,36	1.884,21	9,49	2,75	22.610,54	1.884,21	1.884,21	26.378,96
73	1.475,92	426,7	1.902,63	9,58	2,77	22.831,54	1.902,63	1.902,63	26.636,79
81	1.509,38	436,75	1.946,13	9,8	2,84	23.353,60	1.946,13	1.946,13	27.245,87
82	1.531,14	441,78	1.972,92	9,94	2,87	23.675,02	1.972,92	1.972,92	27.620,85
83	1.554,57	450,14	2.004,71	10,09	2,92	24.056,54	2.004,71	2.004,71	28.065,96
91	1.577,99	458,51	2.036,50	10,25	2,98	24.438,05	2.036,50	2.036,50	28.511,06
92	1.614,81	468,54	2.083,35	10,49	3,04	25.000,25	2.083,35	2.083,35	29.166,96
93	1.653,29	476,91	2.130,20	10,74	3,1	25.562,45	2.130,20	2.130,20	29.822,86
101	1.660,00	478,59	2.138,59	10,78	3,11	25.663,06	2.138,59	2.138,59	29.940,23
102	1.673,37	496,99	2.170,37	10,87	3,23	26.044,39	2.170,37	2.170,37	30.385,12
103	1.698,48	507,03	2.205,50	11,03	3,29	26.466,03	2.205,50	2.205,50	30.877,04



## Escala de percepciones por grupo y hora de trabajo.- Prima indirecta.- Año 2022

Horas de convenio: 1.680

Grupo	Activ. 100	Activ. 105	Activ. 110	Activ. 115	Activ. 120	Activ. 125	Activ. 130	Activ. 133,33	Activ. 135	Activ. 140
11	1,04	1,17	1,29	1,43	1,61	1,76	1,89	2,04	2,09	2,28
12	1,24	1,35	1,52	1,68	1,9	2,06	2,23	2,38	2,45	2,69
21	1,27	1,42	1,57	1,75	1,96	2,12	2,31	2,45	2,56	2,76
22	1,27	1,42	1,58	1,75	1,97	2,13	2,32	2,46	2,57	2,79
23	1,27	1,45	1,58	1,76	1,97	2,14	2,33	2,48	2,59	2,83
31	1,31	1,45	1,61	1,8	2,03	2,19	2,38	2,54	2,63	2,86
32	1,31	1,45	1,62	1,81	2,04	2,2	2,39	2,56	2,66	2,88
33	1,31	1,46	1,62	1,81	2,05	2,21	2,41	2,58	2,69	2,92
41	1,34	1,52	1,7	1,87	2,11	2,27	2,47	2,65	2,74	3
42	1,34	1,52	1,7	1,88	2,12	2,31	2,51	2,68	2,77	3,02
43	1,34	1,52	1,7	1,88	2,13	2,32	2,55	2,7	2,79	3,05
51	1,4	1,56	1,73	1,91	2,16	2,35	2,57	2,72	2,83	3,06
52	1,4	1,57	1,74	1,92	2,18	2,37	2,58	2,74	2,86	3,11
53	1,4	1,57	1,74	1,93	2,19	2,38	2,59	2,77	2,88	3,15
61	1,42	1,59	1,76	1,96	2,21	2,41	2,62	2,78	2,89	3,16
62	1,42	1,59	1,78	1,97	2,23	2,43	2,65	2,83	2,93	3,21
63	1,42	1,6	1,8	1,99	2,25	2,45	2,69	2,86	2,99	3,27
71	1,47	1,64	1,83	2,03	2,3	2,48	2,73	2,88	3,01	3,28
72	1,47	1,64	1,84	2,04	2,35	2,51	2,75	2,93	3,04	3,34
73	1,47	1,64	1,84	2,05	2,38	2,54	2,77	2,98	3,06	3,39
81	1,52	1,68	1,88	2,1	2,38	2,61	2,84	3,07	3,13	3,45
82	1,52	1,71	1,89	2,11	2,4	2,64	2,87	3,09	3,19	3,55
83	1,52	1,71	1,9	2,13	2,43	2,68	2,92	3,15	3,27	3,63
91	1,55	1,75	1,95	2,16	2,47	2,72	2,98	3,18	3,32	3,67
92	1,55	1,75	1,96	2,19	2,53	2,77	3,04	3,27	3,43	3,78
93	1,55	1,76	1,97	2,23	2,57	2,83	3,1	3,35	3,55	3,91
101	1,58	1,8	2,02	2,25	2,58	2,84	3,11	3,37	3,55	3,92
102	1,58	1,81	2,04	2,3	2,63	2,89	3,23	3,44	3,64	4,02
103	1,58	1,81	2,05	2,32	2,69	2,97	3,29	3,56	3,75	4,17

## Valor mensual de la antigüedad quinquenios para año 2022

Grupo	1 Quinquenio	2 Quinquenio	3 Quinquenio	4 Quinquenio	5 Quinquenio	6 Quinquenio	7 Quinquenio	8 Quinquenio	9 Quinquenio
1	55,27	110,54	165,81	221,07	276,34	331,61	386,88	442,15	497,42
2	57,08	114,15	171,23	228,31	285,38	342,46	399,54	456,61	513,69
3	58,93	117,87	176,8	235,74	294,67	353,61	412,54	471,48	530,41
4	61,27	122,54	183,8	245,07	306,34	367,61	428,88	490,14	551,41
5	63,06	126,11	189,17	252,22	315,28	378,34	441,39	504,45	567,5
6	64,59	129,18	193,77	258,36	322,96	387,55	452,14	516,73	581,32
7	66,46	132,92	199,38	265,84	332,3	398,76	465,22	531,68	598,14
8	68,19	136,37	204,56	272,75	340,93	409,12	477,31	545,49	613,68
9	70,15	140,29	210,44	280,58	350,73	420,88	491,02	561,17	631,32
10	74,44	148,88	223,32	297,76	372,19	446,63	521,07	595,51	669,95
11	87,25	174,49	261,74	348,98	436,23	523,48	610,72	697,97	785,21
12	98,41	196,81	295,22	393,63	492,03	590,44	688,85	787,25	885,66
13	109,61	219,22	328,82	438,43	548,04	657,65	767,26	876,86	986,47
14	145,36	290,73	436,09	581,45	726,81	872,18	1017,54	1162,9	1308,27
15	178,96	357,91	536,87	715,82	894,78	1073,74	1252,69	1431,65	1610,61

## Precio unitario de la hora extraordinaria año 2022

Grupo	Precio hora 1ª día laborable	Precio hora 2ª día festivo
1	12,26	15,59
2	12,67	16,05
3	13,09	16,61
4	13,59	17,31
5	13,98	17,78
6	14,33	18,26
7	14,74	18,71
8	15,10	19,21
9	15,50	19,71
10	15,97	20,28

## Tablas salariales e ingresos por grupos para el año 2022

## Salarios brutos de dirección y personal de mando año 2022

## Jornada de trabajo mensual de 154 horas

Grupo	Sueldo base mensual	Prima mes Activ. 130	Total mes 154 horas	Precio hora sueldo base	Precio hora Prima 130	Total año 12 meses	Gratificación junio	Gratificación Navidad	Total anual
11	1.859,12	552,21	2.411,33	12,07	3,59	28.936,01	2.411,33	2.411,33	33.758,68
12	2.093,39	622,5	2.715,89	13,59	4,04	32.590,67	2.715,89	2.715,89	38.022,45
13	2.327,67	692,78	3.020,44	15,11	4,5	36.245,33	3.020,44	3.020,44	42.286,21
14	3.092,40	917,01	4.009,41	20,08	5,95	48.112,89	4.009,41	4.009,41	56.131,70
15	3.788,52	1.127,85	4.916,37	24,6	7,32	58.996,41	4.916,37	4.916,37	68.829,15

Varios	Año 2022
Jefe/a de Bomberos	37,21 euros/mes
Bomberos/as	28,99 euros/mes
Relevos	113,21 euros/mes
Botiquín	43,58 euros/mes
Paga firma pacto	318,82
Aguinaldo	212,99

Centro - Vitoria-Gasteiz							<b>Calendario laboral 2022</b> Total horas: 1.680,00
Enero							
L	M	X	J	V	S	D	
	1	1	1	1	1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							
148 H							
Febrero							
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28							
156 H							
Marzo							
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30	31				
180 H							
Abril							
L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30		
126 H							
Mayo							
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						
173 H							
Junio							
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				
176 H							
Julio							
L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	
160 H							
Agosto							
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31					
162 H							
Septiembre							
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			
162 H							
Octubre							
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							
147 H							
Noviembre							
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					
164 H							
Diciembre							
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		
112 H							

<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #f4a460; border: 1px solid black;"></span> Festivo general	<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #f4a460; border: 1px solid black;"></span> Día no laboral en Betico	<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #ffff00; border: 1px solid black;"></span> Jornada de 7:00h a 14:00 h	<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #90ee90; border: 1px solid black;"></span> vacaciones
---	--	--	--

\* Vacaciones: del 1 al 31 de agosto.

\* Días de libre disposición: 3 días de libre disposición, se fijarán de común acuerdo con los mandos correspondientes y con una antelación mínima de un mes. En los meses de julio y diciembre no se podrán fijar días de libre disposición.

2 día de libre disposición se disfrutará durante el primer semestre y uno durante el segundo semestre.

Los días de libre disposición se deberán disfrutar dentro del año natural (2022).

\* Retén de servicios: Durante el periodo vacacional de agosto y la última semana de diciembre, quedará un retén de servicios en jornada de 7 horas en horario de 7:30 a 14:30.

\* Equipos trabajo en agosto: El personal directivo de cada departamento en abril solicitarán el número de personas de sus departamentos dispuestas a trabajar en agosto. El 15 de mayo se formará el equipo definitivo según las necesidades previstas y se comunicará a las personas.