

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

**Convenio colectivo para la empresa Baumann Muelles, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2014-2015-2016-2017 para la empresa Baumann Muelles, SA. Código convenio número 01100262012013.

**ANTECEDENTES**

El día 16 de diciembre de 2015 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 noviembre de 2015.

**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 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO**

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 21 de enero de 2016

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

## Convenio de la empresa Baumann Muelles S. A

### 1. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo se concierta para el período 2014-2017 ambos inclusive, entrará en vigor el 1 de enero de 2014 independientemente de la fecha de su firma.

La duración del presente convenio colectivo será de 4 años.

Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.

El convenio quedara automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo el día 30 de septiembre del año 2017, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el convenio siguiente, en el plazo de 3 meses, a partir de la recepción de la comunicación. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación en dicho plazo, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada se mantendrá la vigencia del convenio, prorrogándose en todo su contenido, por un plazo máximo de 3 años. En ese plazo ambas partes se comprometen a la firma de un nuevo convenio.

Si agotados los plazos máximos para la negociación del convenio no hubiera acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en el PRECO – Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca. En caso de no alcanzarse un acuerdo en las modalidades de conciliación o mediación, el procedimiento de arbitraje será de carácter voluntario y no pudiendo hacer solicitud de él ninguna de las partes de forma unilateral.

### 2. Relacion normativa

En todo lo no recogido en este convenio y que no contradiga su contenido se basará en primera opción lo dispuesto en el convenio provincial del metal 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 el estatuto de los trabajadores.

### 3. Jornada laboral

La jornada laboral anual para los años de vigencia de éste convenio será 1.735 horas.

Durante la jornada diaria continuada, se establece un periodo de descanso de 15 minutos. Este descanso se considerara como tiempo efectivo de trabajo.

Los turnos para los tiempos de descanso serán regulados por los responsables de cada departamento con el fin de entorpecer lo menos posible la marcha productiva de la empresa.

El calendario laboral se elaborará de común acuerdo entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa antes del 1 de diciembre del año previo. Cualquier modificación del mismo deberá ser previamente acordada entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la dirección de la empresa.

Entendiendo como jornada laboral de lunes a viernes.

La jornada laboral quedara distribuida según el calendario laboral que se acuerde entre la empresa y los representantes sindicales, sin aplicar distribución irregular: "las horas pactadas se trabajaran a lo largo del año mediante una distribución regular, sin que haya lugar a distribuciones irregulares de jornada"

La regulación que sobre la jornada se recoge en el convenio hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia lo acordado constituye el pacto en contrario exigido en el artículo 34,2 del ET que deja sin efecto la aplicación del 10 por ciento que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.

Definición de horarios:

Turno mañana: de 06: 00 h. a 14: 00 h.

Turno tarde: de 14: 00 h. a 22: 00 h

Turno noche: de 22: 00 h. a 06: 00 h

Jornada partida: horario de obligado cumplimiento: de 9: 00 a 12: 00 y de 15: 00 a 17: 00.  
No se puede trabajar de 14: 00 a 15: 00. Presencia diaria: 8: 00 h.

#### **4. Absorción y compensación**

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

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

#### **5. Normas supletorias**

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento. El anexo de la ordenanza del metal, ya derogada, que regula el contenido y definición de las categorías profesionales, seguirá siendo de aplicación.

#### **6. Bolsín de horas de trabajo**

La dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 70 horas al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender necesidades organizativas o periodos punta de producción.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada, salvo acuerdo en cualquier otro sentido por las partes afectadas, deben cumplirse los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 5 días a los afectados/as con copia al comité, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas en los días laborables que resultan de calendario de cada empresa, siendo la jornada laboral diaria de un máximo de 9 horas; podrán también ser otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador/a o en su defecto del comité de empresa o delegado de personal.

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

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de esta modalidad no podrá exceder de ocho al año. Con carácter general, la jornada en sábado se efectuara en horario de mañana y no podrá extenderse mas allá de las tres de la tarde.

5. Se establecen tres modos de compensación de las horas trabajadas en sábado en virtud de este acuerdo de disponibilidad:

1ª Compensación económica: su valor será del 50 por ciento más que una hora normal.

2ª Compensación en tiempo libre: se efectuara a razón de hora por hora, más un 60 por ciento del tiempo trabajado.

3ª Compensación mixta: se compensara hora por hora más un 60 por ciento del salario.

La opción de elegir el modo de compensar será compartida entre la empresa y el trabajador/a al 50 por ciento. La forma de compensar será alternativa (una vez el trabajador/a y otra la empresa) comenzando a elegir el trabajador/a.

Cuando el trabajador/a escoja cualquier fórmula que implique tiempo de descanso este se efectuara en jornadas completas, (salvo acuerdo expreso entre las partes), dentro del año natural ampliando los tres primeros meses del año siguiente.

### **7. Vacaciones de verano**

La dirección debe publicar las vacaciones de todo el personal en plantilla al inicio del ejercicio antes de la conclusión del primer trimestre.

En aquellos supuestos en los que el trabajador/a, según el calendario laboral de la empresa, tuviera asignadas sus vacaciones en los meses de julio o agosto y que, por causas excepcionales, o de fuerza mayor, o por necesidades urgentes e imprevisibles de la empresa, hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éste tendría lugar en meses distintos a los indicados, la duración de las vacaciones se ampliará a dos días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comunicara al trabajador/a con una antelación superior a 2 meses y siempre con el consentimiento del trabajador/a afectado.

### **8. Horas extraordinarias**

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan:

1º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.

2º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el 2º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40 por ciento cuando se trabajen en día laborable y del 65 por ciento cuando lo sean en domingo o festivo.

#### **9. Plus de antigüedad**

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Se conviene expresamente que los importes correspondientes al plus o premios de antigüedad nunca podrán ser inferiores a los que resultarían de la aplicación del porcentaje establecido en la ordenanza del 5 por ciento sobre el salario mínimo interprofesional vigente en el momento.

Las partes acuerdan expresamente que, con carácter excepcional, no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas que establezca el presente convenio.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio.

No se computará a efectos de este plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje o aspirantazgo, para aquellos trabajadores y trabajadoras que en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de plus de antigüedad.

Asimismo a partir de enero de 1984, se computarán, a efectos de antigüedad los períodos de trabajo realizados a consecuencia de contrato en prácticas, para la formación y la duración determinada previstos en el artículo 15 del estatuto de los trabajadores y trabajadoras cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización el trabajador/a formalice con la empresa un contrato de duración indefinida.

#### **10. Plus de nocturnidad**

Al importe de 17,49 euros/noche correspondiente al 2014 se le incrementara cada ejercicio en el importe mencionado en el punto 13.

#### **11. Trabajos tóxicos, peligrosos o especialmente penosos**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando, por no haberse efectuado en la empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente consignada en las tablas salariales anexas. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Para aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, se consigna en las tablas salariales anexas la bonificación correspondiente para

el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también la correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo para todo el año de vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del Salario base para cada una de las categorías.

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

#### **12- Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente a 30 días.

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

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

#### **13- Incrementos salariales**

2014. IPC real de Álava del ejercicio anterior más 0,5 por ciento

2015. IPC real de Álava del ejercicio anterior más 0,5 por ciento

2016. IPC real de Álava del ejercicio anterior más 0,5 por ciento

2017. IPC real de Álava del ejercicio anterior más 0,5 por ciento

El máximo incremento salarial acumulado dentro de los 4 años que dura el acuerdo será del 10 por ciento. En caso de alcanzarse ese incremento acumulado los salarios se mantendrán en ese nivel hasta la finalización del período que comprende éste convenio.

Si a lo largo de estos cuatro años se da el caso de que el IPC real de Álava sea negativo se considerará 0 por ciento y la subida del año siguiente será el diferencial que corresponda.

#### **14- Dietas**

Las cantidades quedan como siguen:

– Más de 1 día: 51,22 euros.

– En el mismo día: 1,82 euros/desayuno; 17,11 euros/comida y 12,04 euros/cena.

– Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

En caso de pernoctación, la empresa reservará y costeará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, y garantizará las condiciones razonables de confort. Asimismo y por día de pernoctación el trabajador/a recibirá un suplemento de 6 euros.

#### **15- Plus de distancia**

La empresa que, de acuerdo con la legislación vigente, vengan obligadas a abonar a sus trabajadores y trabajadoras plus de distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 0,10 euros/km.

**16- Uso de vehículo particular**

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

**17- Prima de asistencia**

Los beneficiarios serán aquellos empleados cuyo índice de absentismo motivado por enfermedades y accidentes no laborales, accidentes laborales, licencias, huelgas o permisos sea inferior o igual al 5 por ciento del periodo valorado.

Al importe de 349,82 euros correspondiente al 2014 se le incrementará las subidas correspondientes para cada año de éste convenio indicadas en el punto 13.

El importe de esta bonificación se repartirá al 50 por ciento en las nóminas de julio y enero.

**18- Movilidad del personal**

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, el trabajador/a afectado por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

**1. Trabajos de categoría superior.**

Todos los trabajadores y trabajadoras, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización de trabajo de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador/a, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

**2. Traslados de residencia.**

Los trabajadores y trabajadoras no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, en estos supuestos se estará a lo dispuesto por el artículo 40 del estatuto de los trabajadores.

Autorizado el traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante el percibo de la indemnización correspondiente a los supuestos de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo en los términos que se convenga entre la empresa y el trabajador. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de 30 días a partir de la fecha de aprobación.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres

meses, el trabajador/a tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la empresa avisará con la suficiente antelación a los trabajadores y trabajadoras afectados.

#### **19- Notificación de expediente de regulación de empleo**

La empresa vendrá obligada a notificar a los delegados/as de personal y, en su caso, delegados/as de elecciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del estatuto de los trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

#### **20- Parejas de hecho**

Las parejas de hecho inscritas en el registro tendrán los mismos derechos que los matrimonios en todos los permisos.

#### **21-Licencias y permisos**

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

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

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

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

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

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

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

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

7. Matrimonio del trabajador/a: 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.



#### 8. Traslado de domicilio: un día natural.

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

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

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

Este apartado número 10 no tiene carácter normativo y su vigencia comenzará a partir de la firma del presente convenio.

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

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

#### **22- Puesto de trabajo de la mujer embarazada**

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los periodos de descanso pre y postparto que legalmente les corresponden.

#### **23- Fundación Laboral San Prudencio**

Se mantiene la concesión de los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio en la ciudad de Vitoria-Gasteiz para los trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, si como consecuencia de las disposiciones vigentes, la Fundación Laboral San Prudencio, al que la empresa afectada por el convenio desapareciese como tal persona jurídica, la empresa se comprometería a participar en otra actividad de la misma finalidad con la aportación que hasta ahora haya venido realizando.

#### **24- Póliza de seguro por accidente y/o enfermedad profesional**

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

1. 24.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

2. 30.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de seguridad social competentes.

Una copia de la póliza será entregada al delegado de personal o comité de empresa.

#### **25- Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional**

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de su salario real.

#### **26- Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral**

Para los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral se aplicaran los siguientes tramos.

- 1º al 3er día 85 por ciento del salario real.
- 4º al 20 día 90 por ciento del salario real.
- 21º al 365 día 100 por ciento del salario real.

Para cualquier supuesto es necesaria la presentación de la baja médica.

#### **27- Asamblea de trabajadores y trabajadoras**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el representante de los trabajadores y trabajadoras con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida por el delegado/a de personal, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

#### **28- Secciones sindicales**

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados equivalente al 10 por ciento de la plantilla, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de los afiliados de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores y trabajadoras afiliados de la secciones sindical convocante, cuyo delegado deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

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

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

El delegado de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por ciento de la plantilla, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

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

— La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados al mismo.

– Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

– Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados del Sindicato.

– Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.

– Asistir a las reuniones del delegado de personal, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la dirección de la empresa.

– Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores. El delegado sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

– Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.

– No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

– Condicionar el empleo de un trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

– La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.

– Despedir a un trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de empresa o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

– Las empresas facilitarán reuniones a los afiliados a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

### **30- Funciones y atribuciones del delegado/a de personal**

El delegado/a de personal, como representante del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

– Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

– Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores y trabajadoras en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

– Ser informados, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados «cambios de puesto» motivados por la movilidad funcional.

— Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en la empresa, así como formar parte a través de uno de sus miembros, en el tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.

— Ser informado mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.

— Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

El/la representante legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa podrá solicitar de la dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción y preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta

Siempre que el trabajador/a lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la ley para el ejercicio de sus funciones de representación.

### **31- Información por la empresa**

La empresa afectada por el presente convenio informará al menos trimestralmente, al delegado de personal o comité de empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa al representante del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

### **32- Excedencia por cargo sindical**

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar eventual o temporalmente a otro trabajador/a para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma, cesando este trabajador/a en la empresa al producirse la reincorporación del trabajador/a sustituido.

### **33- Contrato de relevo**

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

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

### **34- Empresas de trabajo temporal**

La empresa, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal exigirá a éstas que garanticen a los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará

expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa.

### **35- Preaviso del trabajador/a**

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrán en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obrero/a: quince días.
- b) Subalternos/as: quince días.
- c) Auxiliares y aspirantes administrativos/as: quince días.
- d) Oficiales administrativos: un mes.
- e) Jefes/as titulados administrativos: dos meses.
- f) Técnicos/as no titulados: dos meses.
- g) Técnicos/as titulados: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de un salario diario por día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del productor.

La empresa si no tiene a disposición de los trabajadores y trabajadoras citados impresos no podrá ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

### **36- Finiquito**

En los casos de baja en la empresa el trabajador/a podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese. Una vez firmado por el trabajador/a, el recibo de finiquito surtirá efectos liberatorios que le son propios a los 5 días laborables.

### **37- Faltas y sanciones**

Principios ordenadores:

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y trabajadoras y empresarios.

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

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un delegado de personal o miembro del comité de empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando las sanciones se

aplique al delegado de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

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

#### 37.1. Graduación de las faltas.

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

#### 37.2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la seguridad social o en la administración tributaria.

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

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

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

#### 37.3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 37.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 37.5. Sanciones.

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

a) Por faltas leves.

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

– Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves.

– Amonestación por escrito.

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

– Despido.

#### 37.6. Prescripción.

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

### **38- Seguridad y salud laboral**

En cuanto a seguridad y salud laboral se respetara lo recogido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus modificaciones posteriores.

A los exclusivos efectos de las acciones que puedan derivarse de las tareas de prevención en la empresa, los delegados/as de prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la cuantía de dos horas al mes.

Asimismo, los delegados/as de prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia, o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes. Los delegados/as de prevención aportarán el certificado acreditativo de la asistencia a dichos cursos en cuanto sea posible.



**39- Reconocimientos médicos**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, incluida la analítica, tienen carácter obligatorio para la empresa.

**40- Prendas de trabajo**

La empresa proveerá a sus trabajadores, al ingreso en la empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos trajes de trabajo al año.

**41- 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.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

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).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los

Días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

**42- Conciliación familiar**

Se facilitará la conciliación laboral-familiar. Se establece la posibilidad de reducir o flexibilizar la jornada de trabajo para el cuidado de personas a su cargo, ya sean menores o dependientes debidamente justificados, siempre que no se entorpezca el ritmo y funcionamiento de la empresa. En caso de que la empresa alegue éste último punto, la comunicación de la negativa deberá ser por escrito y justificando la causa, comprometiéndose a atender cada caso de manera individualizada.

La modificación del horario no podrá afectar a la buena marcha de la actividad de la empresa. La petición de modificación deberá ser comunicada por escrito, de forma individual y con 15 días de antelación. Para que sea efectiva, la modificación deberá contar con el acuerdo de las partes.

Salvo mutuo acuerdo, la jornada resultante se realizará dentro de la jornada habitual hasta el momento de la modificación

#### 43- Inaplicación

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 ET debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

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

#### 44- Tablas salariales

	AÑO 2014						
	ÍNDICE A APLICAR H. EXTRAS.	BASE	LABORABLES 140%	SÁBADOS 150%	BOLSÍN 160%	BOLSÍN 60%	PUENTES Y FEST 165%
Dpto. Eras							
Oficial/a de 1ª -	9	16,00	22,40	24,00	25,59	9,60	26,40
Oficial/a de 2ª -	8	14,80	20,71	22,20	23,68	8,88	24,41
Oficial/a de 3ª -	7	13,60	19,03	20,39	21,75	8,15	22,44
P. Especialista -	6	12,41	17,37	18,61	19,85	7,45	20,47
Dpto. Itayas							
Oficial/a de 1ª -	10	17,24	24,13	25,86	27,58	10,34	28,44
Oficial/a de 2ª -	9	16,00	22,40	24,00	25,59	9,60	26,40
Oficial/a de 3ª -	8	14,80	20,71	22,20	23,68	8,88	24,41
P. Especialista -	7	13,60	19,03	20,39	21,75	8,15	22,44
Dpto. Recubrimientos							
Oficial/a de 1ª -	9	16,00	22,40	24,00	25,59	9,60	26,40
Oficial/a de 2ª -	8	14,80	20,71	22,20	23,68	8,88	24,41
Oficial/a de 3ª -	7	13,60	19,03	20,39	21,75	8,15	22,44
P. Especialista -	6	12,41	17,37	18,61	19,85	7,45	20,47
Op. Manuales							
Oficial/a de 1ª -	8	14,80	20,71	22,20	23,68	8,88	24,41
Oficial/a de 2ª -	7	13,60	19,03	20,39	21,75	8,15	22,44
Oficial/a de 3ª -	6	12,41	17,37	18,61	19,85	7,45	20,47
P. Especialista -	5	11,22	15,70	16,82	17,95	6,73	18,51
Dpto. Tapabujes / Plasma <sup>0</sup>							
Oficial/a de 1ª -	8	14,80	20,71	22,20	23,68	8,88	24,41
Oficial/a de 2ª -	7	13,60	19,03	20,39	21,75	8,15	22,44
Oficial/a de 3ª -	6	12,41	17,37	18,61	19,85	7,45	20,47

	AÑO 2014						
	ÍNDICE A APLICAR H. EXTRAS.	BASE	LABORABLES 140%	SÁBADOS 150%	BOLSÍN 160%	BOLSÍN 60%	PUENTES Y FEST 165%
P. Especialista -	5	11,22	15,70	16,82	17,95	6,73	18,51
Personal indirecto							
Responsable de proceso	11	18,42	25,77	27,62	29,46	11,05	30,38
Encargado/a	10	17,24	24,13	25,86	27,58	10,34	28,44
Técnico/a de calidad	10	17,24	24,13	25,86	27,58	10,34	28,44
Oficial/a administrativo de 1ª	9	16,00	22,40	24,00	25,59	9,60	26,40
Oficial/a administrativo de 2ª	8	14,80	20,71	22,20	23,68	8,88	24,41
Auxiliar administrativo	7	13,60	19,03	20,39	21,75	8,15	22,44
Responsable almacén	9	16,00	22,40	24,00	25,59	9,60	26,40
Almacenero/a	7	13,60	19,03	20,39	21,75	8,15	22,44

B.2. PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSO	PEÓN/A DÍA	ESPECIALISTA DÍA	OFICIAL/A 3ª DÍA	OFICIAL/A 2ª DÍA	OFICIAL/A 1ª DÍA
1 Circunstancia	4,61	4,65	4,83	4,9	5,05
2 Circunstancia	5,78	5,91	5,95	6,04	6,21
3 Circunstancia	6,92	7,03	7,14	7,3	7,54