



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa International Bron Metal, S.A. (código de convenio 48006882012009).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 30 de junio de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

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

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 5 de agosto de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INTERNATIONAL BRON METAL, S.A.
PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LARRABETZU
PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023, 2024 Y 2025**

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

Artículo 1.— *Ámbito de aplicación*

Los acuerdos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales de la empresa International Bron Metal, S.A. en el centro de trabajo de Larrabetzu.

Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidas del ámbito económico y retributivo del presente convenio colectivo las personas que ocupen puestos de dirección, esto es, miembros del Comité de Dirección, y los responsables de los siguientes departamentos: compras, comercial, administración y finanzas, marketing, producción u operaciones, calidad y área técnica. Todas ellas quedarán encuadradas en el Grupo 0. En todo caso, se enuncian a continuación los artículos que no les resultarán de aplicación: artículo 3, artículo 4, artículo 5, artículo 6, artículo 7, artículo 8, artículo 9, artículo 10, artículo 21, ni las tablas salariales del Convenio a las que se refiere el artículo 23. Esta circunstancia quedará registrada por escrito entre Empresa y las personas trabajadoras del Grupo 0, dándose traslado de la existencia de tal acuerdo a la representación legal de los trabajadores.

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

Artículo 2.— *Ámbito temporal*

La duración del presente convenio colectivo será de cinco (5) años. Este Convenio entrará en vigor a la fecha de su firma, siendo su aplicación retrotraída, solo a los meros efectos económicos, al 1 de enero de 2021 en los términos del artículo 4.1 siguiente, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2025.

En todo caso, la Empresa dispondrá de un plazo de tres meses desde la firma del convenio colectivo de referencia para abonar los atrasos que, en su caso, correspondan y adaptar las nóminas a las nuevas tablas salariales de grupos y subgrupos. Si dentro de dicho periodo de tres meses se incluyesen días del mes de agosto, se prorrogaría dicho plazo para la regularización indicada en un mes adicional.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 1 de octubre de 2025, comprometiéndose a iniciar las negociaciones del siguiente convenio en un plazo de 15 días a contar desde la entrega del anteproyecto, bien por la representación de los trabajadores, bien por la empresa.

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 hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

CAPÍTULO II

REPERCUSIÓN EN LOS SALARIOS, CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Artículo 3.— *Condiciones más beneficiosas y garantía mínima*

A todo el personal empleado afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se le garantiza un incremento mínimo anual igual a la diferencia aritmética entre las tablas de cada uno de los años de vigencia, correspondiente a su categoría profesional, importe que se recoge en las columnas Garantía Salarial Mínima del Anexo 1 y 2 del presente Convenio para los años 2021 y 2022 y en ningún caso



podrá realizarse la facultad de compensación y absorción que suponga reducción en dichas cantidades garantizadas.

A efectos de la determinación del importe de la garantía mínima del año 2022, se tiene en cuenta una tabla teórica de 2022 resultante de incrementar la tabla definitiva de 2021 en un 6,4%, tal y como se detalla en el Anexo 2. Dicha tabla teórica únicamente se define con el fin de determinar la garantía mínima del año 2022.

Se adjunta como Anexo 4 una serie de ejemplos relativos a lo previsto en este artículo 3 y en los apartados 1 y 2 del artículo 4 siguiente.

CAPÍTULO III RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 4

La retribución salarial del personal afectado para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, constará de una parte fija y de otra variable, denominada «Prima de convenio».

4.1. Salario de calificación

Los salarios de calificación para los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025, serán los siguientes:

- Año 2021: Se adjunta, como Anexo 1, tabla salarial definitiva para el año 2021 conforme a categorías profesionales, tabla en la que ya se ha incluido la consolidación del incremento a cuenta del 1% que se ha venido abonando desde el 1 de enero de 2021.
- Año 2022: se adjunta como Anexo 3 la tabla salarial del año 2022, conforme a grupos y subgrupos profesionales.
- Años 2023, 2024 y 2025: la tabla salarial de estos años será el resultado de actualizar la tabla salarial del año anterior con el IPC de dicho año anterior incrementado en un punto («+1»), si bien con el tope máximo de incremento total del 4,5%. Si el IPC fuera negativo, se entenderá igual a cero a efectos del cálculo. Si el IPC antes indicado fuera mayor que 4,5%, la subida será igual al IPC.

Las referencias al IPC del año anterior realizadas en este artículo y a lo largo del presente convenio colectivo se deben entender realizadas al IPC real definitivo de la Comunidad Autónoma de Euskadi correspondiente a dicho año anterior. Asimismo, si el IPC fuera negativo se entenderá, a efectos del presente convenio colectivo, que es igual a cero (0).

4.2. Garantía mínima para el año 2022

4.2.1. Toda vez que en el año 2022 se produce la adaptación a la nueva tabla salarial en grupos y subgrupos profesionales, para aquel personal que, por sus circunstancias específicas, el salario de calificación al mismo aplicable en la tabla salarial del año 2022 (Anexo 3) fuera inferior al salario de calificación correspondiente a su categoría en la tabla salarial de 2021 (Anexo 2) incrementado a estos efectos en un 6,4% (tabla salarial teórica de 2022; Anexo 2), se le reconocerá en el año 2022 como «complemento diferencia conversión tablas» la diferencia aritmética entre el importe del salario de calificación de la tabla salarial de 2022 (Anexo 3) y el importe del salario de calificación correspondiente a su categoría en la tabla salarial teórica de 2022 (Anexo 2).

El «complemento diferencia conversión tablas» será no compensable ni absorbible y se verá actualizado en el mismo porcentaje de incremento en que se actualicen las tablas salariales del convenio colectivo. Asimismo, dicho complemento se tendrá en cuenta a efectos del cálculo del plus por tiempo en la empresa, tal y como se indica en el artículo 8 del presente convenio.

4.2.2. De aplicación a los Grupos Profesionales 1, 2 y 5:

Se abonará en el año 2022 a cada persona trabajadora de los Grupos Profesionales 1, 2 y 5 el mayor de los siguientes importes globales:



- a) Salario de referencia teórico: El importe global resultante de la suma de los conceptos salario de calificación de 2021 más garantía salarial mínima de 2022 de la categoría profesional en la que estuviera encuadrada la persona trabajadora en el año 2021 más incentivos percibidos en 2021 en términos anuales.
- b) Salario de referencia de 2022: importe global resultante de la suma de los conceptos salario de calificación e incentivos que se le vengán abonando en el año 2022 en términos anuales con anterioridad a la fecha de firma del presente convenio colectivo.
- c) El salario de calificación que le resulte de aplicación en virtud de las tablas salariales de subgrupos de 2022.

La estructura de la nómina se adaptará a las nuevas tablas salariales de 2022 de subgrupos, abonándose en el concepto de salario de calificación la cuantía que corresponda según las tablas salariales de 2022, el concepto «complemento diferencia conversión tablas» si fuera aplicable y el resto hasta el importe garantizado, en su caso, en el concepto de incentivos en la cuantía que corresponda.

4.3. *Prima de convenio*

El importe de la Prima de convenio alcanzará, como máximo, el 8% del salario bruto anual de cada trabajador (entendiéndose por tal el integrado por los conceptos 1 al 5 del artículo 5.º del presente convenio y la salvedad indicada en el concepto 7º para quienes cobraren la nocturnidad la realizaran o no), dependerá en todo caso de que se alcancen las condiciones que, no más tarde del 31 de marzo del año al que vaya referida dicha Prima de convenio, resulten determinadas por la empresa, que fijará el umbral de margen bruto (anteriormente denominado beneficio bruto) que deba alcanzarse en cada ejercicio para posibilitar su devengo.

El cálculo de la Prima de convenio estará basado en dos componentes:

- a) El margen bruto del último ejercicio de las empresas que comparten centros de trabajo (Larrabetzu I -Sarrikola-, Larrabetzu II -Sasine- y Trápaga) ponderando en un 60%.
- b) El margen bruto del último ejercicio del Grupo, ponderando en un 40%.

En todo caso, la Prima de convenio solo se devengará y percibirá por el personal que haya permanecido en la empresa todo el año natural correspondiente y se encuentre de alta en la empresa a 31 de diciembre; siendo abonada junto con la nómina correspondiente al mes de enero del siguiente ejercicio.

No obstante, las personas trabajadoras que ingresen en la Empresa entre el 1 de enero y el 30 de junio del año al que se refiera la Prima de convenio tendrán derecho a la percepción de la parte proporcional al tiempo trabajado de la Prima del 8%. Es decir, las personas que ingresen en la empresa entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del año al que se refiere la Prima de convenio, no tendrán derecho alguno a la percepción de la misma.

En ningún caso se abonarán partes proporcionales de la Prima de convenio en el caso de que algún trabajador o trabajadora abandonase la empresa antes del día 31 de diciembre del año al que se refiera dicha Prima.

La empresa comunicará a todas las personas los objetivos en el primer trimestre del año al que vaya referida la Prima.

La empresa comunicará trimestralmente el avance de esta, siendo el dato de cierre de año el único válido para su cálculo.

En enero del ejercicio siguiente a aquel al que vaya referida la Prima de convenio se comunicará el grado de cumplimiento de los objetivos.

Artículo 5.— *Conceptos que intervienen*

Los conceptos por los que el trabajador de la empresa percibe el conjunto de su retribución son los siguientes:

1. Salario de calificación.



2. Plus por tiempo en la empresa (antigüedad).
3. Retribución de vacaciones.
4. Gratificaciones extraordinarias (Pagas Extras).
5. Otros conceptos retributivos: Retribuciones por condiciones especiales del trabajador (incentivos, diferencias de convenio, plus actividad paga, a cuenta revisión año, complemento diferencia conversión tablas u otros conceptos análogos que pudieren surgir y así quede establecido de mutuo acuerdo de las partes).

Cesta de Navidad: Los trabajadores que a 31 de diciembre de cada año estuvieran de alta en la empresa tendrán derecho a una gratificación anual por tal concepto por importe bruto de 235 euros. Se abonará íntegramente junto con la nómina ordinaria de diciembre.

6. Horas extraordinarias.
7. Nocturnidad: Consiste, a partir de la fecha de firma del presente Convenio, en un incremento del 25% de una hora ordinaria de cada respectivo ejercicio, tomándose a estos efectos como hora ordinaria la suma de los conceptos retributivos que aparecen desglosados en los apartados 1 a 5, ambos inclusive, de este mismo artículo 5.º. Dicho porcentaje será del 38% hasta la fecha de firma del presente Convenio.

En el cálculo de la nocturnidad de aquellos trabajadores y trabajadoras que perciben el complemento de nocturnidad con independencia de su realización, como consecuencia de antiguos acuerdos con la empresa, también se tendrá en cuenta la propia Nocturnidad a la hora de calcular su hora ordinaria.

En todo caso se consideran nocturnas las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, así como las que se produzcan como prolongación del turno de tarde o adelantamiento del turno de mañana.

8. Plus flexibilidad tres turnos:

Con efectos desde la firma del presente Convenio y en contraprestación por la flexibilidad recogida en el artículo 12.3.2.1 respecto de la posibilidad de poder añadir o eliminar un turno, el personal directo de Operaciones que trabaje a turnos sujeto a dicha flexibilidad percibirá este plus que se calculará aplicando determinado porcentaje sobre el valor de la hora ordinaria de cada respectivo ejercicio, tomándose a estos efectos como hora ordinaria la suma de los conceptos retributivos que aparecen desglosados en los apartados 1 a 5, ambos inclusive, de este mismo artículo 5.º.

El plus flexibilidad tres turnos será igual al 4,33% del valor de la hora ordinaria, y comenzará a devengarse y abonarse, según corresponda, desde el día en el que se firme este convenio.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que perciben el complemento de nocturnidad con independencia de su realización, como consecuencia de antiguos acuerdos con la empresa, no percibirán el plus de flexibilidad, sin perjuicio de quedar sujetos a la flexibilidad recogida en el artículo 12.3.2.1 respecto de la posibilidad de poder añadir o eliminar un turno.

9. Plus Turnicidad: Para el 2021 se establece en la cantidad bruta de 4,02€/día. Para el año 2022 se establece en la cantidad bruta de 4,28€/día. Dicho importe se actualizará en los años 2023, 2024 y 2025 conforme al porcentaje de actualización del salario de calificación que resulte aplicable en cada uno de dichos años respectivamente en virtud del artículo 4 anterior.
10. Viajes, Plus de traslado, Compensación de Traslado y Compensación mayor distancia Trápaga: la regulación de estos conceptos se detalla en el Artículo 10
11. Complemento Expediciones (en vigor únicamente en 2021): El personal de expediciones percibirá, durante el 2021, 4,5€ brutos por día trabajado. Siendo el importe máximo de 976,5 euros brutos anuales. En el año 2021 no cobrará este personal el plus de turnicidad.



A partir del 1 de enero de 2022, el personal de expediciones dejará de cobrar el complemento de expediciones, que desaparece, y pasará a cobrar el plus de turnicidad en los términos que corresponda conforme a lo previsto en este convenio colectivo.

En relación a los conceptos identificados en los numerales 6, 7, 9 y 10 de este artículo y el cierre de nómina para poder ordenar el abono de la misma se acuerda lo siguiente:

- Dado que el devengo de dichos conceptos es o bien por día efectivos de trabajo o por determinadas circunstancias que deban concurrir en la prestación de servicios, lo que se abone cada mes por cada uno de dichos conceptos, según corresponda, será lo devengado por cada uno de ellos en el periodo que abarca desde el día 21 del mes anterior a aquel al que se refiere la nómina abonada, hasta el día 20 del mes al que se refiere la nómina abonada.
- Sin perjuicio de esto, en el mes de diciembre se realizará una estimación, en atención al calendario, de lo que se devengaría entre los días 21 y 31 de dicho mes, siendo abonados en la nómina de dicho mes. Consecuentemente, la nómina del mes de enero siguiente únicamente contendrá la retribución correspondiente a lo devengado por dichos conceptos entre los días 1 y 20, ambos inclusive, de enero, así como cualquier ajuste (al alza o a la baja) que deba realizarse para compensar (por defecto o exceso) las diferencias que pudieran existir entre lo abonado por dichos conceptos conforme a la estimación realizada por el periodo 21 a 31 del mes de diciembre anterior y lo realmente devengado.

Artículo 6.— *Retribuciones de vacaciones*

Para la retribución de las vacaciones tan solo se tendrá en cuenta los siguientes conceptos:

1. Salario de calificación.
2. Antigüedad, también llamado Plus por tiempo en la empresa.
3. Una media anual, es decir, estimada para todo el año, de las retribuciones por condiciones especiales del trabajador recogidas en el apartado 5 del artículo 5.º de este mismo convenio y por nocturnidad (apartado 7 del artículo 5.º), turnicidad (apartado 9 del artículo 5.º), plus de flexibilidad tres turnos (apartado 8 del artículo 5.º) y la Compensación de Traslado (definido en el apartado 10 del artículo 5.º y para aquellas personas a las que aplicare), excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier otra contraprestación que se encuentre en función de las ventas o compras. Si al finalizar el ejercicio hubiera un diferencial de +/-10% entre la media estimada a principios de año y la realidad, dicha diferencia será compensada tanto en uno como en el otro sentido.

Artículo 7.— *Gratificaciones extraordinarias*

Se abonarán a los trabajadores cuatro (4) gratificaciones extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas, concretándose su cuantía más adelante.

Dichas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas los días 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre. Los periodos de devengo de dichas pagas corresponden al trimestre natural al que van referidas. Así, coinciden con los tres meses anteriores a la fecha de cobro, salvo en diciembre, en cuyo caso el devengo lo es hasta el día 31 de diciembre, anticipándose en el pago del día 15 parte de la paga aún pendiente de devengar.

Cada trabajador podrá anualmente elegir entre el sistema anterior o percibir el salario en doce (12) pagas; siendo prorrateadas las cuatro (4) gratificaciones extraordinarias en las citadas mensualidades. Los cálculos de nocturnidad y turnicidad en este caso se realizarán según supuestos teóricos, realizándose la adecuación a la realidad en la nómina del diciembre de cada ejercicio.

Las pagas no prorrateadas, tendrán su propia nómina y no estarán incluidas, por tanto, en la nómina de ese mismo mes.



Disposiciones comunes a las gratificaciones extraordinarias:

1. La cuantía de la retribución de las pagas extraordinarias tendrá en cuenta las mismas condiciones establecidas en el artículo 6 sobre retribución de vacaciones, pero en ningún caso, se tendrá en cuenta la parte variable del salario, también denominada Prima.
2. Todos los trabajadores que no tuviesen un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado en el trimestre natural. Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores en orden a la cuantía y extensión de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 8.— Plus por tiempo en la empresa (antigüedad)

El plus por tiempo de trabajo para todos los trabajadores se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se devengará por cuatrienios teniéndose en cuenta el periodo de trabajo desde el ingreso en la empresa. Se considerará lo establecido en el artículo 15 en lo referente al devengo de antigüedad durante los periodos de excedencia.
- b) Dado que el cómputo de la antigüedad se efectuará desde el 1 de enero del año de ingreso en la empresa del trabajador de que se tratare, los cuatrienios se percibirán desde el mes de enero del año en el que se perfeccionen.
- c) El número máximo de cuatrienios que puede acumular cada trabajador es de ocho (8). +
- d) La cuantía que por cada cuatrienio devengado percibirá cada trabajador se establece en el 5% sobre el salario de calificación de su subgrupo profesional y sobre el complemento diferencia conversión tablas si lo hubiera.
- e) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo a la cantidad que le corresponda en función del subgrupo profesional último que ostente.
- f) La empresa garantiza el mantenimiento de la antigüedad en el caso de que el trabajador, por motivos de falta de carga de trabajo o finalización de contrato, se vea obligado a desvincularse de la empresa por un periodo máximo de 3 meses.
- g) Si la contratación se efectuara vía ETT el periodo de cómputo para la antigüedad será efectivo desde la primera contratación vía ETT, sin perjuicio de que resulte de aplicación lo dispuesto en el apartado f).

Artículo 9.— Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias las que excedan de la jornada legal ordinaria y que únicamente podrán realizarse en casos de urgente necesidad y previa notificación a la representación legal de los trabajadores, siendo retribuidas con un recargo del:

- 75% los días laborables (domingos de 22:00 hasta viernes a las 22:00 horas).
- 110% para los viernes de 22:00 a sábado a 14:00 horas y puentes.
- 200% sábados a partir de las 14:00 horas, domingos hasta las 22:00 horas y festivos.

Dicho recargo se aplicará sobre el salario de calificación de tablas más la antigüedad individualizada y el complemento diferencia conversión de tablas.

Cuando la realización de horas extraordinarias conlleve un desplazamiento fuera de la jornada de trabajo se abonará el plus viaje o concepto equivalente según el artículo 10 que resultase aplicable en su caso.

Bajo acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias se retribuirán o compensarán con descansos. En el caso de optarse por descanso, se compensarán hora por hora más el tiempo resultante de aplicar a las horas extraordinarias realizadas el recargo previsto para la retribución.



Los fines de semana y festivos en que se realicen viajes de trabajo o se trabaje fuera del centro habitual (no computando estancias en las que no se trabaje) en cualquier hora de la jornada se consideraran como jornada completa; siendo retribuidos con un incremento del 100% sobre la que correspondiere, siempre que hubiera sido requerido expresamente por la empresa y dicha situación no esté ya compensada de otra manera.

Artículo 10.— Viajes y Plus de traslado

Los trabajadores que residan a más de dos (2) km de su centro de trabajo percibirán por acudir al centro de trabajo, en concepto de «Plus de viajes» la cantidad bruta de 4,89 €/día en el año 2021 y de 5,20 €/día en el año 2022 - correspondiente a dos (2) viajes. Dicho concepto se actualizará en los años 2023, 2024 y 2025 en el IPC real de la Comunidad Autónoma de Euskadi del año anterior.

Los trabajadores que por concepto «Viajes» cobrasen un importe superior al descrito en el párrafo anterior tendrán un incremento de dicho importe para los años 2021 a 2025 del IPC real de la Comunidad Autónoma de Euskadi del año anterior.

Los trabajadores que a fecha de firma del presente convenio tengan reconocido el concepto de «Plus de traslado» tendrán en el periodo 2021 a 2025 un incremento de dicho importe del IPC real de la Comunidad Autónoma de Euskadi del año anterior.

El concepto «Plus de traslado» es excluyente con el de «Viaje».

Artículo 11.— Reembolso de gastos y kilometraje

Los viajantes, chóferes y demás personal a quien se le confiera por la Empresa alguna comisión de servicio fuera de su centro de trabajo habitual tendrán derecho a que les abone los gastos en que hubieran incurrido, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Quienes utilicen su vehículo propio para estos desplazamientos recibirán en contraprestación y por kilómetro realizado el importe máximo establecido por Hacienda Foral de Bizkaia para no ser considerado retribución sujeta (y no exenta) a tributación para toda la vigencia del convenio (a fecha de firma del convenio colectivo en el año 2022 es: 0,29 euros/km). Dicho valor será revisado anualmente en función del criterio anterior.

En el caso de que la ley cambie y se considere el kilometraje íntegro como retribución en especie se garantizará el importe bruto previo a dicha reforma.

**CAPÍTULO IV
JORNADA LABORAL****Artículo 12.— Jornada laboral****12.1. Calendario anual**

Se fija una jornada laboral anual de 1.728 horas, computadas de lunes a viernes, a partir del año 2022 y para el resto de los años de vigencia del convenio; su distribución semanal no podrá exceder de 40 horas semanales en promedio anual.

Para el año 2021 la jornada laboral ha sido de 1.736 horas.

Con carácter transitorio y excepcional, para el año 2022, a efectos de regularizar las 8 horas de reducción de jornada pactada (1.736-1.728) se realizará lo siguiente:

- Personal de operaciones según calendario: 1 día de exceso de cómputo adicional a los ya recogidos en el calendario laboral de 2022.
- Personal de oficina según calendario: se tendrán por compensadas estas 8 horas de reducción de jornada anual con la falta de realización de tardes de viernes inicialmente previstas en el calendario laboral de 2022 a partir de la fecha de firma del presente convenio y con los descansos de 15 minutos no considerados tiempo de trabajo efectivo en 2022 a los que se refieren los apartados 12.3.3.1.b y 12.3.3.2.



La Empresa no podrá implementar de manera unilateral una distribución irregular de la jornada, salvo lo dispuesto en el presente convenio colectivo o salvo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral un mes antes de fin de año, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá el horario de trabajo, los días efectivos de trabajo, los días de jornada intensiva que resulten de aplicación, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos en función de la jornada anual pactada, y los horarios diarios.

En caso de que la jornada diaria de la persona sea igual o inferior a 4 horas, ésta no podrá fraccionarse.

12.2. *Día de libre disposición*

Cada trabajador o trabajadora podrá disfrutar cada año natural de un día de libre disposición de la jornada habitual completa, con la posibilidad de fraccionarlo en horas (en cuyo caso se tomará como base, 8 horas diarias, o el porcentaje equivalente en caso de reducción o jornada a tiempo parcial), que en ese caso sería a repartir en un máximo de dos jornadas. En caso de que la jornada diaria de la persona sea igual o inferior a 4 horas, el día de libre disposición no podrá fraccionarse.

El disfrute del día de libre disposición conlleva las siguientes limitaciones:

- a) No podrá añadirse a las vacaciones, pero sí a fines de semana y festivos.
- b) No podrá ser disfrutado simultáneamente por más del 10% de las personas trabajadoras de cada sección y turno. Cuando el 10% sea inferior a la unidad, se computará como uno.
- c) Para poder disfrutar del día de libre disposición la persona trabajadora deberá tener una antigüedad superior a tres meses.

12.3. *Horarios de trabajo*

12.3.1. *Descanso durante jornadas continuadas*

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un periodo de descanso durante dicha jornada, cuya duración se fija en los apartados siguientes. Dicha interrupción deberá garantizar que no se realicen más de seis horas continuadas sin dicho descanso y no podrá, por lo tanto, disfrutarse ni al comienzo ni al final de la jornada.

12.3.2. *Personal de Operaciones*

El personal vinculado a Operaciones, tanto directo, como indirecto y estructura, trabajará en jornadas de lunes a viernes de 8 horas diarias y sus horarios serán los siguientes:

12.3.2.1. *Horario a turnos:*

Los horarios en los relevos a turnos serán de 6:00 a 14:00 para el turno de mañana, de 14:00 a 22:00 para el turno de tarde y de 22:00 a 6:00 para el turno de noche. El turno de noche comienza su semana el domingo a las 22:00. Las horas trabajadas por esta decisión en domingos se cobrarán sin complementos especiales de festivos y se entenderán como horas de la jornada laboral ordinaria.

Cuando solo exista un turno éste será de 7:00-15:00, cuando existan dos serán de 6:00-14:00 y de 14:00-22:00.

El hecho de añadir o eliminar un turno del régimen de trabajo se da por acordado entre las partes (no exigiendo la apertura de un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo), siempre que se realice por la Empresa con un preaviso mínimo de un mes a las personas afectadas y hasta un máximo de tres veces por cada año natural, manteniendo el turno de noche un mínimo de seis meses cada vez que se implemente.



Cuando esta circunstancia se dé parcialmente dentro de una sección o área:

- Primero, se intentará cubrir la necesidad mediante voluntarios de esa sección o área que ocupen el puesto afectado por el cambio de sistema de turnos.

Cuando se trate de añadir turnos, de no haber voluntarios suficientes que ocupen el puesto afectado por el cambio de sistema de turnos, se intentará cubrir la necesidad con voluntarios de otros puestos de la misma sección o área que cumplan el perfil adecuado para el desempeño de los puestos afectados y siempre que puedan ser sustituidos en el puesto de trabajo de origen por otras personas trabajadoras de esa sección o área con un perfil adecuado al efecto.

- Si el número de voluntarios con las características indicadas fuera superior a los necesarios, la Empresa designará las personas que deban atender dicho cambio de turno previa audiencia a la representación legal de los trabajadores.
- En caso de no haber voluntarios que cumplan dichas características o no ser éstos suficientes para cubrir la necesidad, la Empresa designará las personas que deban atender dicho cambio de turno.

Cuando la Empresa precise un cuarto y posteriores cambios del sistema de régimen de turnos en el año natural, o bien se precise poner en marcha un turno de noche de duración inferior a seis meses o se quiera por la Empresa retirar el turno de noche antes de que alcance una duración de seis meses, cualquiera de las modificaciones señaladas en este párrafo deberá ser negociada con la RLT, aplicándose lo dispuesto en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo en la normativa vigente en cada momento.

En todo caso, no computan a los efectos de este precepto como cambio o adición o eliminación de turno el pasar a 2 o 1 turno de trabajo con motivo de los cambios de horario y jornada al comienzo del periodo estival o a su finalización y retornar al horario de invierno.

A los exclusivos efectos del párrafo anterior, se entiende por periodo estival el periodo comprendido entre el lunes de la semana en que caiga el día 1 de agosto y el domingo de la semana en que caiga el 31 de agosto.

En los términos fijados en el artículo 12.3.1. anterior, para las jornadas de 8 o más horas continuadas corresponderá un descanso de 30 minutos considerados tiempo de trabajo efectivo. En el caso de jornadas de 6 horas y un minuto, el descanso será de 15 minutos y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Para las jornadas comprendidas entre 6 horas y dos minutos y 7 horas y 59 minutos, corresponderá un descanso del tiempo proporcional, y se considerará también tiempo de trabajo efectivo.

12.3.2.2. Horario fijo rotativo por semanas:

Semana de mañana: de 6:00 a 14:00 horas, con descanso de 15 minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Semana partida: de 8:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00 horas.

12.3.2.3. Horario fijo a jornada partida:

De 8:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00 horas.

12.3.2.4. Horario flexible a jornada partida:

12.3.2.4.1. Horario habitual (lunes a jueves, salvo jornadas intensivas):

Entrada flexible entre las 7:30-8:30 horas.

Pausa para comer de 13:00 a 15:00 horas. Pausa máxima de 2 horas y mínima 45 minutos.

Salida a partir de las 17:00 horas.



En cualquier caso, la atención a terceros ha de quedar garantizada entre las 8:00 horas y las 17:30 horas.

12.3.2.4.2. Viernes.

El colectivo al que resulta aplicable el horario previsto en este apartado 12.3.2.4, durante todos los viernes del año a partir del año 2023 (en el año 2022 será a partir de la firma del convenio colectivo), tendrá el siguiente horario en lugar del señalado en el apartado 12.3.2.4.1 anterior:

- Flexibilidad de entrada entre las 7:30 y las 8:30 y salida a partir de las 15:30.
- En la medida en que se trabajen más de 6 horas continuadas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 15 minutos considerados tiempo de trabajo efectivo.

12.3.2.4.3. Jornada intensiva.

El colectivo al que resulta aplicable el horario previsto en este apartado 12.3.2.4 tendrá derecho a 22 días laborables de jornada intensiva en el año 2022 y, a partir del 2023, a entre 22 y 25 días laborables de jornada intensiva al año, en atención al calendario, días en los que el horario aplicable será de 8 horas continuadas de trabajo con un descanso de 15 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La determinación y regulación de dichos días de jornada intensiva será equivalente a la prevista en el apartado 12.3.3.2 respecto al personal de oficina.

El horario durante dichos días de jornada intensiva será el siguiente:

- En los periodos distintos al mes de agosto: entrada flexible entre las 7:30 y las 8:30 y salida al completar su jornada de 8 horas.
- En el mes de agosto: entrada flexible entre las 7:30 y las 8:00 horas y salida al completar su jornada de 8 horas, salvo que resulte aplicable el horario especial de agosto indicado en el apartado 12.3.2.5.
- En todo caso deberá garantizarse, por sección, la atención a terceros desde las 8:00 hasta las 17:30 horas, salvo que en dicha sección solo hubiera una persona.

12.3.2.5. Agosto:

Durante el mes de agosto los horarios recogidos en los apartados 12.3.2.2, 12.3.2.3 y 12.3.2.4 anteriores serán susceptibles de adaptación en función de los turnos que se establezcan para el personal de horario a turnos en dicho periodo.

En caso de que el personal a turnos pasase a un horario de 7:00 a 15:00 horas, durante la adscripción a dicho horario de dicho personal a turnos:

- El personal incluido en los apartados 12.3.2.2, 12.3.2.3 y 12.3.2.4 pasará a un horario de 7:00 a 15:00 horas.
- El personal incluido en el apartado 12.3.2.2 y 12.3.2.4 tendrá derecho a un descanso de 15 minutos retribuidos.
- El personal incluido en el horario previsto en el apartado 12.3.2.3 tendrá derecho a un descanso de 30 minutos retribuidos.



12.3.3. Personal de oficina

Se trabajarán, entre 219 y 222 días anuales en función de lo que la empresa determine al elaborar el calendario anual, ajustándose la jornada diaria a la cobertura de los días naturales de trabajo que resulten.

De dicho total de días laborables se descontará el día de libre disposición.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas (jornadas intensivas y viernes), se establece un periodo de descanso durante dicha jornada diaria de quince minutos, en los términos fijados en el artículo 12.3.1., anterior.

12.3.3.1. Horario habitual:

a) Lunes a jueves:

Entrada flexible entre las 7:30-8:30 horas.

Pausa para comer de 13:00 a 15:00 horas. Pausa máxima de 2 horas y mínima 45 minutos.

Salida a partir de las 17:00 horas.

En cualquier caso, la atención a terceros ha de quedar garantizada entre las 8:00 horas y las 17:30 horas ininterrumpidamente.

b) Viernes:

Flexibilidad de entrada entre las 7:30 y las 8:30 y salida a partir de las 14:00. En estos casos deberá garantizarse, por sección, la atención continuada desde las 8:00 hasta las 14:00.

En la medida en que, según el calendario aplicable en cada momento, los viernes se trabajen más de 6 horas continuadas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 15 minutos considerados tiempo de trabajo efectivo a partir del año 2023. En el año 2022 dicho descanso no será considerado tiempo de trabajo efectivo.

12.3.3.2. Horario de jornada intensiva:

Se establecen entre 22 y 25 jornadas intensivas anuales por persona, en atención al calendario.

Parte de dichos días podrá disfrutarse del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, siempre y cuando las necesidades de la sección queden en todo momento debidamente atendidas. En todo caso, en dicho periodo no se podrá disfrutar de más días de jornada intensiva que días laborables tenga el mes de agosto de cada año.

Las jornadas intensivas restantes serán distribuidas a lo largo del año (del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre), pudiendo la empresa definir determinados días en los que se realiza jornada intensiva, por ejemplo, días laborables entre festivos.

Durante el mes de agosto deberá prestarse servicios, obligatoriamente, en régimen de jornada intensiva. El horario de agosto cuenta con entrada flexible entre las 7:30 y las 8:00 y salida a partir de las 14:00. Deberá garantizarse la atención de 8:00 a 14:00 horas.

El horario para el resto de jornadas intensivas mantendrá la flexibilidad de entrada entre las 7:30 y las 8:30 y salida a partir de las 14:00. En estos casos deberá garantizarse, por sección, la atención continuada desde las 8:00 hasta las 17:30.

En la medida en que, según el calendario aplicable en cada momento, los días de jornada intensiva se trabajen por la persona trabajadora más de 6 horas continuadas, la misma tendrá derecho a un descanso de 15 minutos considerados tiempo de trabajo efectivo a partir del año 2023. En el año 2022 dicho descanso no será considerado tiempo de trabajo efectivo.



12.4. *Flexibilidad*

La empresa dispone de un bolsín de 32 horas anuales por trabajador o trabajadora para los casos de necesidad derivados de picos de producción.

En caso de picos de producción, estas horas las podrá utilizar incrementando la jornada laboral diaria de lunes a viernes en una hora como máximo

La compensación en tiempo de dichas horas se realizará como sigue:

- Si las horas a compensar han sido trabajadas de lunes a viernes, fuera del horario nocturno, se compensarán hora por hora.
- Si las horas a compensar han sido trabajadas de lunes a viernes en horario nocturno, se compensarán a razón de 1,25 horas de descanso por una de trabajo

El plazo de preaviso para la utilización de las horas del bolsín será 5 días naturales. El preaviso se comunicará al trabajador, al comité y a los responsables de departamento o sección.

CAPÍTULO V VACACIONES

Artículo 13.— Vacaciones

1. A los efectos previstos en este capítulo las partes firmantes reconocen la necesidad de compaginar las necesidades productivas de un negocio internacional con las de descanso y conciliación de los trabajadores.

2. Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración 22 días laborables.

3. Salvo acuerdo entre trabajador y empresa los periodos vacacionales que sean fijados por ésta no serán fuera del periodo estival (junio, julio, agosto y septiembre).

4. Cuando el trabajador cesa en su relación laboral con la empresa durante el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

5. En caso de cierre de la Empresa por vacaciones será obligación de los trabajadores disfrutarlas durante el cierre.

6. En caso de que la empresa solicite al trabajador el disfrute de sus vacaciones de forma partida, es decir, no consecutivas, el trabajador tendrá derecho a 26 días laborables, sin menoscabo a los días de exceso de cómputo que le correspondiesen antes de esta circunstancia, y entendiendo por días laborables aquellos que no sean sábados ni domingos ni festivos del calendario laboral.

7. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos, dos meses antes del comienzo del disfrute.

8. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o el artículo 48.4 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



CAPÍTULO VI

VARIOS

Artículo 14.—*Licencias*

1. Se equipara al cónyuge, en caso de no existir éste, la siguiente persona:
 - i. La pareja de hecho, siempre que se acredite por medio de certificado de pareja de hecho, o
 - ii. La pareja de convivencia superior a seis meses acreditada mediante certificado de empadronamiento, y siempre que dicha pareja de convivencia conste registrada en el sistema de la empresa previamente al hecho que da lugar a la licencia.
2. El trabajador previo aviso y justificación de la causa que motiva la ausencia, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho. No podrá el trabajador acogerse doblemente a un permiso de matrimonio si previamente se hubiere acogido al de pareja de hecho si el hecho se produjese con la misma persona. Este permiso podrá disfrutarse hasta 3 meses después del día del hecho que da lugar al disfrute de la licencia, calculando los días laborables en función de lo que resultare de la aplicación del permiso desde el día concreto del hecho por días naturales y siempre que se comunique con un preaviso de 1 mes.
- b) Cinco días laborables en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos por consanguinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto más de 100 km del lugar de residencia, se ampliará en 2 días laborables.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite más días, podrá añadirse tantos días de vacaciones como necesite siempre y cuando no exista una repercusión importante en la producción y en dicho caso ambas partes negociarían de buena fe los días que fueran concedidos.

- c) Dos días laborables en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad (en este apartado quedan incluidos suegros y cuñados) o consanguinidad no incluidos en la letra b anterior.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km del lugar de residencia, se ampliará en 2 días laborables.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite más días, podrá añadirse tantos días de vacaciones como necesite siempre y cuando no exista una repercusión importante en la producción y en dicho caso ambas partes negociarían de buena fe los días que fueran concedidos.

- d) Dos días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Corresponden dos días laborables independientemente de la duración de la hospitalización, si estos son disfrutados de forma consecutiva. Únicamente la duración del permiso queda supeditada a que la hospitalización, el reposo domiciliario prescrito o la baja médica continúe en caso de que el permiso se disfrute en días no consecutivos o se fraccione en horas.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km del lugar de residencia, se ampliará en 2 días laborables.

En el caso del desplazamiento, este podrá ser previo (si la hospitalización es programada), durante o posterior (tras el alta médica) a la hospitalización.

Cuando se fraccione en horas o en días, el permiso podrá ser no consecutivo y solo en ese caso tendrá que disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, reposo prescrito o baja médica que continúe tras la hospitalización. En el caso



de fraccionarse en horas se tomará como base 8 horas diarias o el porcentaje equivalente en caso de reducción de jornada o contrato a tiempo parcial.

- e) Durante el tiempo de ingreso para el resto de intervenciones quirúrgicas no recogidas en el apartado d) de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como el tiempo indispensable de desplazamiento.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día en los casos de matrimonio (en día laborable) de hermanos, padres o hijos consanguíneos o políticos, que podrá ampliarse en un día más, cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse a más de 100km del lugar de residencia.
- h) Por el tiempo indispensable, así como el desplazamiento, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, y de igual manera los actos de notaría que no puedan realizarse fuera del horario laboral.
- i) Los trabajadores que estén realizando estudios tendrán garantizados los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que éstos se celebren sin alteración ni disminución de sus derechos laborales, así como su tiempo indispensable de desplazamiento.
- j) Todo trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable, así como el desplazamiento, para llevar a los hijos al médico estableciendo las siguientes limitaciones:
 - Límite de edad: 16 años.
 - Límite de horas anuales: 8 horas por cada hijo.
- k) Todo trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable, así como el desplazamiento, en las siguientes situaciones:
 - i. Para llevar al médico a familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad con dependencia declarada con enfermedad crónica o grave: 8 horas por cada familiar dependiente.
 - ii. Para llevar al médico a familiares por consanguinidad o afinidad, no incluidos en el punto anterior, con dependencia declarada con enfermedad crónica o grave: 6 horas por cada familiar dependiente.

En todo caso, habrá un límite común de 16 horas anuales por el conjunto de familiares dependientes, sean o no de hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

- l) Los trabajadores que tengan a su cargo un hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud, podrán sumar las horas de los permisos incluidos en los epígrafes i y ii regulados en la letra k anterior. En todo caso, continuará resultando de aplicación el límite común de 16 horas anuales previsto en la letra k anterior.

En estos casos, además, los trabajadores podrán adaptar su horario para acompañar a citas médicas a su hijo con un preaviso de 48 horas.

- m) Todo trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, así como el desplazamiento, para ir al médico o especialista médico.
- n) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



- o) Lactancia por hijo o hija menor de doce meses.

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, que consiste en una hora de ausencia del trabajo - computándose ésta a razón de una hora por cada día laborable que falte para los nueve meses del menor, independientemente de la jornada laboral a la que está sujeto el trabajador-, podrá ser disfrutado al inicio o final de la jornada.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá optar alternativamente entre:

- Hacer uso de una hora diaria de ausencia del trabajo
- Acumularlo en jornadas completas, siempre y cuando se disfruten íntegramente dentro de los doce meses desde el nacimiento del menor.
- Acumularlo en medias jornadas, siempre y cuando se disfruten íntegramente dentro de los doce meses desde el nacimiento del menor.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

- p) El progenitor no gestante, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, podrá ausentarse del trabajo para acompañamiento al progenitor gestante a la realización de exámenes prenatales prescritos por el Servicio Público de Salud competente.

- q) El progenitor no gestante, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, podrá ausentarse del trabajo para acompañamiento al progenitor gestante a técnicas de preparación al parto, con el límite de 6 horas, más tiempo de desplazamiento, por embarazo.

La retribución durante el disfrute de las licencias del apartado 2 de este artículo será igual al importe íntegro de las retribuciones que se hubieran percibido de no estar disfrutando de la licencia retribuida de que se trate, con exclusión de los conceptos viajes y plus traslado.

En cualquiera de los casos anteriores, no computará como día de licencia si se ha trabajado más del 50% de la jornada el día del hecho causante y dicha jornada se dará por completada considerando el día del hecho causante el día siguiente.

3. Permisos recuperables, esto es, horas de ausencia permitidas previa justificación y que deberán ser recuperadas:

- 3.1. Sin perjuicio de lo previsto en las letras k) y l) del apartado 2 de este artículo, y con carácter adicional a dichos permisos retribuidos, la empresa facilitará al trabajador en la medida de lo posible el acompañamiento al médico del hijo o familiar dependiente mediante permisos recuperables.

- 3.2. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, mediante permiso recuperable, para presentarse a la primera convocatoria del carné de conducir (dos pruebas completas).

4. La obtención de carnets o licencias vinculadas a la realización de la actividad laboral de trabajador se considerarán tareas asociadas al propio ámbito de trabajo y, por tanto, no sujeto a la consideración de permiso sino jornada laboral.

Artículo 15.— Excedencias

Cualquier solicitud de excedencia habrá de realizarse con un preaviso mínimo de quince días.

15.1. Excedencia por cuidado de menor y/o familiar

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, y tenga certificada la dependencia mediante documentación acreditativa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia por cuidado de menor y/o familiar tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo subgrupo profesional.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores amparados por el presente convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

15.2. *Excedencia voluntaria especial para cuidado de hijos e hijas desde que cumplen los tres (3) años de edad y hasta el cumplimiento de los cinco (5) años de edad*

Las personas trabajadoras podrán solicitar una excedencia voluntaria para cuidado de hijos e hijas desde que cumplen los tres (3) años de edad y hasta el cumplimiento de los cinco (5) años de edad con las siguientes condiciones:

- Duración mínima de treinta días y máxima de dos meses.
- Se puede disfrutar una única vez por año natural.
- Deberá solicitarse con un preaviso mínimo de un mes a la fecha interesada de comienzo de su disfrute.

Durante el disfrute de esta excedencia especial se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y el periodo en excedencia computará a efectos de antigüedad.

15.3. *Otras excedencias voluntarias*

1. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, no pudiendo dedicarse a la misma actividad que desempeña la empresa, ni por cuenta propia ni ajena, y sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Ante este supuesto, el trabajador conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o inferior subgrupo al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa y no se computará la antigüedad devengada durante el periodo de excedencia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. En el caso de que la excedencia voluntaria solicitada sea motivada por cuestiones familiares, de estudios o perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo, el trabajador tendrá derecho al reingreso en el mismo puesto de trabajo que tenía, así como, al cómputo de antigüedad a su reincorporación, siempre que se cumplan las siguientes premisas:

- a) La duración de la excedencia sea de hasta un año.
- b) Se presente acreditación documental que sustente la causa que motiva la solicitud. A título ilustrativo:
 - Acreditación de la inscripción y matriculación en los estudios.



- Informe del facultativo médico que justifique la necesidad de cuidado o atención del familiar a cargo en cuestión.
- Informe del facultativo médico que recomiendo el reposo de la persona trabajadora.
- c) Los estudios y perfeccionamiento profesional se entienden exclusivamente en el ámbito del puesto de trabajo, o carrera profesional del que forme parte aquel, dentro del área de la empresa y el modo de acreditarlo será la presentación de: programa del curso, calendario y, a su finalización, acreditación de la asistencia al mismo.
- d) Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Artículo 16.— Prendas de trabajo y EPI's

La empresa proveerá a sus trabajadores en el momento de su ingreso dos equipaciones de trabajo de la temporada que corresponda y adecuadas a sus funciones, pudiendo exigir la empresa que las prendas lleven grabado el nombre o anagrama de la misma.

Las prendas o equipaciones serán susceptibles de cambio por temporada. Se prevé la renovación anual de las equipaciones.

La empresa dispondrá de los medios adecuados para el correcto almacenamiento y custodia de dichas prendas de trabajo y EPI's.

Asimismo, los trabajadores tienen obligación de mantener en perfecto estado de conservación y limpieza tanto las prendas de trabajo como los EPI's que la Empresa pone a su disposición.

Las ropas de trabajo y EPI's que contengan el logotipo de la empresa han de ser devueltas para su destrucción tanto en el caso de las prendas en desuso como en caso de dejar de formar parte de la compañía.

Para las personas que trabajen con gafas propias, la empresa proporcionará unas gafas de seguridad graduadas y antirreflectantes.

Artículo 17.— Ingresos y ceses

Siempre que se concierte por escrito podrá realizarse el periodo de prueba según los límites establecidos por la Ley.

El trabajador que pretenda cesar al servicio de la empresa deberá comunicarlo con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar el servicio, lo hará por escrito y, en caso contrario, se le deducirá de la liquidación los días que incumpla.

Artículo 18.— Traslado de empresa

En caso de que se diera traslado del centro de trabajo, quedarán salvaguardados todos los derechos de los trabajadores.

Todas las dudas o discrepancias que surjan en la aplicación de este artículo, habrán de ser sometidas con carácter previo y obligatorio a la comisión Paritaria.

Artículo 19.— Revisión médica

La empresa, a través del servicio de prevención ajeno que atiende la vigilancia de la salud, realizará reconocimiento médico de todos los trabajadores una vez al año. Este reconocimiento incluirá un electrocardiograma.

El tiempo dedicado a este reconocimiento, así como el desplazamiento, se considera tiempo de trabajo.

Artículo 20.— Abono en caso de Incapacidad Temporal (IT)

En caso de enfermedad común o profesional o de accidente, sea o no de trabajo, o riesgo por maternidad, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa



completará a las personas trabajadoras de la misma las prestaciones obligatorias de Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones que hubieran percibido, con exclusión de los conceptos viajes y plus traslado, de no estar en situación de IT, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

El complemento a cargo de la empresa quedará condicionado a que dicha persona trabajadora previamente a dicha situación (IT) reúna los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación, y sin que en ningún caso el derecho al complemento a cargo de la empresa exceda de un máximo de dieciocho meses, y siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

Artículo 21.— Premio de permanencia

Los trabajadores con al menos 20 años de servicios en la empresa que dejen de prestar servicios en la misma plenamente por causas de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho al momento de la extinción de la relación laboral a que se les abone por la empresa el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente, a razón de tres mensualidades al tiempo de la extinción de la relación laboral y a una mensualidad por cada mes hasta cumplirse el pago total.

- A los 60 años: 15 meses.
- A los 61 años: 12 meses.
- A los 62 años: 9 meses.
- A los 63 años: 7 meses.
- A los 64 años: 4 meses.
- A los 65 años: 3 meses.

Artículo 22.— Garantías sindicales

1. Los delegados y miembros del Comité de Empresa dispondrán de 30 horas mensuales, cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Estas se computarán en su totalidad pudiendo un solo Delegado, previo acuerdo con el resto, hacer uso de las horas que les correspondieran a aquéllos, acumulación que se llevará a efecto por trimestres naturales.

2. Los Delegados y Comité de Empresa dispondrán de tablón de anuncios.

3. En los casos de expedientes de crisis la empresa deberá informar con carácter previo de su ejecución, en todas sus variantes, a la representación sindical en la Empresa.

4. Asambleas. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en la Empresa fuera de las horas de trabajo El Comité o Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan o garanticen el orden de la Asamblea, y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la convocatoria de asambleas con 24 horas de antelación, y acordar con la misma, las medidas que se consideren oportunas.

La empresa se hará cargo de 2 horas retribuidas para la realización de asambleas a lo largo de cada año, entendiéndose que las mismas deben ser generales.

5. Excedencias sindicales. Se exceptúan del periodo mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los trabajadores que solicitasen excedencias con ocasión para ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

6. La empresa facilitará listado de personas en plantilla en función de las necesidades solicitadas por los representantes de los trabajadores.

Artículo 23.— Clasificación profesional

Con efectos de 1 de enero de 2022, la clasificación profesional deja de estar estructurada en categorías y queda establecida en grupos profesionales y, dentro de los mismos, en subgrupos, en atención a las funciones, tareas, responsabilidades, experiencia



y titulación académica, tal y como se recoge en la Tabla Salarial del año 2022 (Anexo 2) de este convenio colectivo.

Las retribuciones correspondientes serán las que se indican en dicha Tabla Salarial del año 2022 (Anexo 2), sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 de este convenio colectivo.

El personal excluido del ámbito de aplicación de determinados preceptos del Convenio referido en el artículo 1, quedará incluido en un grupo profesional denominado «Grupo 0».

La Empresa se compromete a revisar la herramienta de valoración del desempeño del Grupo 4 (anteriormente denominada sistema de categorías).

La Empresa se compromete a informar anualmente a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la relación de puestos de trabajo existentes en dicho momento y su encaje dentro de los grupos y subgrupos profesionales.

Artículo 24.— Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 9 miembros: un máximo de 6 representantes legales de los trabajadores por la parte social (hasta un máximo de 3 de oficina y hasta un máximo de 3 de operaciones) y 3 por la parte empresarial.

Se permitirá la opción del voto delegado para ambas partes.

Asimismo, cada parte podrá nombrar suplentes de sus respectivos representantes previo aviso a la comisión y podrá ser asistida por dos asesores como máximo con voz pero sin voto.

La ponderación del voto será 50% empresa y 50% representación legal de los trabajadores.

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

La Comisión se convocará mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

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 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de conciliación 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 cuanto ésta se reúna y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Artículo 25.— Fomento del euskera

Todas las notas y avisos de la Dirección de la empresa se redactarán en euskera y castellano.

Artículo 26.— Personal con discapacidad

26.1. Se velará por el cumplimiento del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de las personas con discapacidad, las partes firman-



tes acuerdan que se hará una relación de puestos de trabajo apropiados para personal con discapacidad.

26.2. Los trabajadores a los que por accidente o enfermedad laboral (incluidos los producidos durante los desplazamientos y viajes) se les reconozca una Incapacidad Permanente Total tendrán garantizado un puesto de trabajo en la Empresa en el que dicha incapacidad no redunde en la capacidad para la realización de dicho trabajo; puesto que debe existir. El salario del trabajador será ajustado, si procede, al nuevo puesto. El trabajador podrá llegar a un acuerdo con la empresa para la adecuación del horario y tiempos. La parte social será puntualmente informada por si pudieran aportar soluciones adicionales.

A los trabajadores que les sea reconocida oficialmente una incapacidad permanente tendrá la opción de la siguiente indemnización siempre que no deseen seguir en la empresa: 45.000 euros.

26.3. En los casos de accidente no laboral o enfermedad común la Empresa valorará la adaptación del puesto de trabajo o la recolocación de la persona a un puesto donde pueda seguir realizando una función efectiva, informando puntualmente a la parte social de la evolución del caso.

Artículo 27.— Seguridad y salud laboral

La empresa se compromete a crear un protocolo con el fin de solventar los conflictos que se generasen entre los trabajadores y la mutua, si la hubiere designada. La empresa definirá una persona mediadora en tal caso, facilitándose a los trabajadores las vías de contacto con la misma. Esta figura, cuando se genere conflicto notificará al Comité de Seguridad y Salud Laboral el hecho y mantendrá informado al mismo de la evolución del caso.

27.1. Reuniones de los delegados de prevención y comité de seguridad y salud laboral

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud serán al menos de carácter bimestral.

Igualmente, el Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá, cuantas otras veces sea necesario y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

27.2. Formación

La empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Los delegados de prevención dispondrán de los derechos y garantías previstos en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los organismos competentes en la materia garantizando que su coste en ningún caso recaiga sobre ellos.

Artículo 28.— Conciliación familiar

Sin perjuicio de otra serie de medidas en materia de conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras previstas en este convenio colectivo, resultan también de aplicación las siguientes:

28.1. Distribución de la jornada de las trabajadoras embarazadas a partir de la semana 28.ª de gestación

Las trabajadoras embarazadas, a partir de la semana 28.ª de gestación, podrán distribuir su jornada como mejor les convenga siempre y cuando realicen el número de horas correspondientes a su jornada laboral, dentro de su horario de referencia.



28.2. *Otras medidas de conciliación*

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y/o distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, debiendo preavisar de ello a la empresa con al menos quince días de antelación, en los términos que se establecen a continuación:

- Los supuestos recogidos en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores o normativa que lo sustituya, vigentes en cada momento.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñe actividad retribuida y tenga certificada la dependencia mediante documentación acreditativa.
- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa, en el caso en que ambos progenitores o solicitantes trabajasen bajo el amparo del presente convenio.

La jornada reducida de hasta siete horas diarias podrá realizarse de forma continuada, respetando el horario oficial del puesto de trabajo.

La concreción horaria de la reducción de jornada, dentro del horario oficial del puesto de trabajo y de su jornada ordinaria corresponderá al trabajador pudiendo efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La empresa no podrá obligar a las personas en reducción de jornada a modificar el horario elegido por el trabajador o trabajadora siempre que dicho horario se ajuste a lo dispuesto en la normativa legal y en la jurisprudencia dictada en la materia. Este ajuste podrá realizarse dentro del horario oficial definido en el presente convenio.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de este artículo serán resueltas conforme a la normativa vigente.

28.3. *Flexibilidad adicional*

Durante el curso escolar y siempre motivada por razones de guarda legal, la persona trabajadora a la que se le aplique los horarios que se indican a continuación, tendrá derecho a la flexibilidad adicional siguiente:

- Flexibilidad de la hora de entrada por guarda legal de menores de 12 años: hasta las 9:00 horas, si bien deberá cumplirse la jornada diaria debiéndose recuperar dicha media hora de flexibilidad durante el mismo día dentro del horario flexible.



Esta flexibilidad resultará aplicable a los colectivos a los que se les aplique los horarios previstos en los artículos 12.3.3. y 12.3.2.4.

- Flexibilidad de la hora de salida por guarda legal de menores de seis años desde las 16:30 horas un máximo de 2 días a la semana (o 4 días a la semana, si bien en este caso la semana siguiente no se podrá aplicar esta flexibilidad ningún día). Dicha media hora deberá recuperarse cuadrando la jornada en cómputo mensual. Esta flexibilidad resultará aplicable a los colectivos a los que se les aplique los horarios previstos en los artículos 12.3.3.1. Dicha flexibilidad no resultará aplicable en ningún caso los días en los que a la persona trabajadora le corresponda salir a partir de las 17:30 horas.

En cualquier caso, este régimen de flexibilidad adicional por guarda legal durante el curso escolar no dará lugar a horarios individualizados y diferentes del horario oficial, no constituyendo una condición más beneficiosa consolidable.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES LABORALES

Artículo 29

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

29.1. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 29.1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada de un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso sea falta grave.
- 29.1.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe imposibilidad de haberlo efectuado.
- 29.1.3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 29.1.4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 29.1.5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 29.1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
- 29.1.7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa o afecte a sus compañeros de trabajo.
- 29.1.8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 29.1.9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

29.2. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 29.2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.



- 29.2.2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.
 - 29.2.3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
 - 29.2.4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
 - 29.2.5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
 - 29.2.6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
 - 29.2.7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
 - 29.2.8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en un mes.
 - 29.2.9. La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
 - 29.2.10. La derivada del apartado 29.1.6.
- 29.3. *Faltas muy graves*
- Se consideran como faltas muy graves las siguientes:
- 29.3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de dos días dentro mes.
 - 29.3.2. La simulación de enfermedad o accidente.
 - 29.3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
 - 29.3.4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
 - 29.3.5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
 - 29.3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
 - 29.3.7. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 - 29.3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 - 29.3.9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
 - 29.3.10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.



- 29.3.11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que supondrá la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- 29.3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en su jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.
- 29.3.13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- 29.3.14. Las derivadas de los apartados 29.1.6 y 29.2.2.
- 29.3.15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

29.4. *Régimen de sanciones*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

29.5. *Sanciones máximas*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

29.6. *Prescripción*

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30.— Mejoras laborales

La empresa se compromete a fomentar la contratación indefinida, reduciendo al máximo necesario (por cuestiones operativas o económicas), la subcontratación y la utilización de ETTs. En cualquier caso, de ser requerido, se informará antes de la contratación a los representantes de los trabajadores, justificando los motivos.

Artículo 31.— Teletrabajo

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores han suscrito un acuerdo colectivo de teletrabajo aplicable en el año 2022 a partir de su firma y en los años, 2023, 2024 y 2025.

La Empresa se compromete a revisar la posibilidad de prestar servicios en régimen de teletrabajo a partir del año 2026.



ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2021 Y GARANTÍA MÍNIMA AÑO 2021

Categoría profesional	Tabla definitiva 2020	Tabla definitiva 2021	Garantía Mínima año 2021 (€)
	Salario de calificación bruto anual (€)	Salario de calificación bruto anual (€)	
Ingenieros y Licenciados	31.793,60	32.111,54	317,94
Titulado de Grado Medio	27.813,24	28.091,38	278,13
<i>Grupo Segundo- Personal Mercantil</i>			
Director Comercial	31.793,60	32.111,54	317,94
Jefe de Departamento (Personal, Compras, División, Ventas)	31.400,79	31.714,80	314,01
<i>Grupo Tercero- Personal Administrativo</i>			
Director Administrativo	31.793,59	32.111,53	317,94
Jefe Administrativo	29.969,55	30.269,25	299,70
Jefe de Sección	27.420,61	27.694,81	274,21
Técnico de Prevención	24.569,59	24.815,28	245,70
Oficial Administrativo	24.569,59	24.815,28	245,70
Oficial Administrativo L	23.294,20	23.527,14	232,94
Oficial Administrativo 2. ^a	23.115,15	23.346,30	231,15
Auxiliar Administrativo	22.407,71	22.631,79	224,08
<i>Grupo Cuarto- Personal de Servicio y Actividades Varias</i>			
Encargado	27.813,07	28.091,20	278,13
Jefe de Sección	25.995,26	26.255,21	259,95
Adjunto Jefe de Sección	25.186,63	25.438,50	251,87
Jefe de Línea	24.678,75	24.925,54	246,79
Profesional de Oficio de 1. ^a	23.832,62	24.070,95	238,33
Profesional de Oficio de 2. ^a	22.407,55	22.631,62	224,08
Ayudante de Oficio	21.622,27	21.838,50	216,22
<i>Grupo Quinto- Informática</i>			
Director	31.793,67	32.111,61	317,94
Jefe de Sistemas L	31.530,26	31.845,56	315,30
Analista Programador L	27.517,24	27.792,41	275,17
Oficial Administrativo I.L.	28.281,53	28.564,35	282,82
Programador	24.569,59	24.815,28	245,70



ANEXO 2

(I) TABLA SALARIAL DEL AÑO 2021, (II) TABLA TEÓRICA DEL AÑO 2022 A EFECTOS DE DETERMINAR LA GARANTÍA MÍNIMA DE 2022 Y (III) GARANTÍA MÍNIMA DE 2022

Categoría profesional	Tabla definitiva 2021	Tabla teórica de 2022 a efectos del cálculo de la garantía mínima de 2022	Garantía Mínima año 2022
	Salario de calificación bruto anual (€)	Salario de calificación bruto anual (€)	Conforme a lo dispuesto en el artículo 3 (€)
Ingenieros y Licenciados	32.111,54	34.166,67	2.055,14
Titulado de Grado Medio	28.091,38	29.889,22	1.797,85
<i>Grupo Segundo- Personal Mercantil</i>			
Director Comercial	32.111,54	34.166,67	2.055,14
Jefe de Departamento (Personal, Compras, División, Ventas)	31.714,80	33.744,55	2.029,75
<i>Grupo Tercero- Personal Administrativo</i>			
Director Administrativo	32.111,53	34.166,67	2.055,14
Jefe Administrativo	30.269,25	32.206,48	1.937,23
Jefe de Sección	27.694,81	29.467,28	1.772,47
Técnico de Prevención	24.815,28	26.403,46	1.588,18
Oficial Administrativo	24.815,28	26.403,46	1.588,18
Oficial Administrativo L	23.527,14	25.032,88	1.505,74
Oficial Administrativo 2. ^a	23.346,30	24.840,46	1.494,16
Auxiliar Administrativo	22.631,79	24.080,22	1.448,43
<i>Grupo Cuarto- Personal de Servicio y Actividades Varias</i>			
Encargado	28.091,20	29.889,04	1.797,84
Jefe de Sección	26.255,21	27.935,54	1.680,33
Adjunto Jefe de Sección	25.438,50	27.066,56	1.628,06
Jefe de Línea	24.925,54	26.520,77	1.595,23
Profesional de Oficio de 1. ^a	24.070,95	25.611,49	1.540,54
Profesional de Oficio de 2. ^a	22.631,62	24.080,05	1.448,42
Ayudante de Oficio	21.838,50	23.236,16	1.397,66
<i>Grupo Quinto- Informática</i>			
Director	32.111,61	34.166,75	2.055,14
Jefe de Sistemas L	31.845,56	33.883,68	2.038,12
Analista Programador L	27.792,41	29.571,13	1.778,71
Oficial Administrativo I.L	28.564,35	30.392,46	1.828,12
Programador	24.815,28	26.403,46	1.588,18



ANEXO 3

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022 POR SUBGRUPOS RETRIBUTIVOS

La garantía mínima del año 2022 será, en su caso, la que se indica para dicho año en el Anexo 2.

Grupo	Subgrupo	2022	Colectivo	Referencia	Área
		Salario de Calificación bruto anual (€)			
Grupo Profesional 1	SG 1	30.856,00	Personal de Oficina y asimilable de Operaciones con equipo a su cargo	Responsables y Coordinadores de Área	Área Tca., DNT, IT
					Compras y Comercial
					Dpto. Servicios (PRL, RRHH, Adm. Calidad, IT, Financiero, Marketing)
Grupo Profesional 2	SG 2.1	29.792,00	Personal de Oficina y asimilables de Operaciones sin equipo a su cargo	Lic., Arq., Ing., Máster, Analista programador	Compras y Comercial
					Dpto. Servicios (PRL, RRHH, Adm. Calidad, IT, Financiero, Marketing, Expediciones, Planificación)
	SG 2.2	28.196,00		Tit. Medios, Graduados o Tit. Sup. y Máster de entrada	
	SG 2.3	26.068,00		Técnicos de Departamento	
Grupo Profesional 3	SG 3.1	28.983,36	Mandos intermedios de Operaciones	Jefes de Turno (Mtto.// TdC)	Producción
	SG 3.2	28.451,36		Jefes de Turno (PdP)	
	SG 3.3	28.132,16		Adjunto JT (TdC)	
	SG 3.4	27.280,96		Jefes de Línea (TdC)	
	SG 3.5	26.748,96		Adjunto JT (PdP)	
Grupo Profesional 4	SG 4.1	26.748,96	Personal Directo de Operaciones	Oficiales 1. ^a (Mtto.)	Mtto.
	SG 4.2	26.536,16		Oficiales 1. ^a (TdC)	TdC // Proces. alambre
	SG 4.3	26.004,16		Oficiales 1. ^a (PdP)	PdP
	SG 4.4	25.046,56		Oficiales 2. ^a (Mtto.)	Mtto
	SG 4.5	24.833,76		Oficiales 2. ^a (TdC)	TdC // Proces. alambre
	SG 4.6	24.301,76		Oficiales 2. ^a (PdP)	PdP // Chofer
	SG 4.7	23.982,56		Ay. Oficio (Mtto)	Mtto
	SG 4.8	23.769,76		Ay. Oficio (TdC)	TdC // Proces. alambre
	SG 4.9	23.237,76		Ay. Oficio (PdP)	PdP
Grupo Profesional 5	SG 5.1	24.259,20	Personal de apoyo en Oficina y Operaciones	Aux. Adm.	Compras y Comercial Dpto. Servicios (PRL, RRHH, Adm. Calidad, IT, Financiero, Marketing) Expediciones, Planificación, Adm. Mtto.



ANEXO 4

EJEMPLOS ARTÍCULO 3 Y APARTADOS 1 Y 2 DEL ARTÍCULO 4

1. Oficial Administrativo que pasa al SG 2.2*Salario 2021 (tablas actualizadas con 1% sobre 2020)*

	Euros
Salario de calificación	24.815,28
Incentivos 2021	3.000,00
Salario fijo 2021	27.815,28

a) *Tabla salarial definitiva 2021 + garantía mínima de 2022 (Anexo 2) + incentivos 2021*

	Euros
Importe teórico	26.403,46
Incentivos 2021	3.000,00
Salario de referencia teórico	29.403,46

b) *Salario de referencia 2022*

	Euros
Salario de calificación	25.634,18
Incentivos 2022 (previo)	3.000,00
Salario de referencia 2022	28.634,18

c) *Salario 2022 con paso a GP/ SG*

	Euros	
Salario de calificación	28.196,00	SG 2.2
(*) Incentivos definitivos 2022	1.207,46	
Salario fijo 2022	29.403,46	

Dicho salario fijo únicamente incluye el salario de calificación e incentivos.
Al mismo se adicionan los demás conceptos fijos correspondientes, en su caso, diferentes a salario de calificación e incentivos

2. Oficial Administrativo 2.ª que pasa a SG 2.3*Salario 2021 (tablas actualizadas con 1% sobre 2020)*

	Euros
Salario de calificación	23.346,30
Incentivos 2021	500,00
Salario fijo 2021	23.846,30

a) *Tabla salarial definitiva 2021 + garantía mínima de 2022 (artículo 4.2.1) + incentivos 2021*

	Euros
Importe teórico	24.840,46
Incentivos 2021	500,00
Salario de referencia teórico	25.340,46

b) *Salario de referencia 2022*

	Euros
Salario de calificación	24.116,73
Incentivos 2022 (previo)	2.500,00
Salario de referencia 2022	26.616,73

c) *Salario 2022 con paso a GP/ SG*

	Euros	
Salario de calificación	26.068,00	SG 2.3
(*) Incentivos definitivos 2022	548,73	
Salario fijo 2022	26.616,73	

Dicho salario fijo únicamente incluye el salario de calificación e incentivos. Al mismo se adicionan los demás conceptos fijos correspondientes, en su caso, a la persona trabajadora diferentes a salario de calificación e incentivos

3. Oficial Administrativo que pasa a SG 2.3*Salario 2021 (tablas actualizadas con 1% sobre 2020)*

	Euros
Salario de calificación	24.815,28
Incentivos 2021	100,00
Salario fijo 2021	24.915,28

a) *Tabla salarial definitiva 2021 + garantía mínima de 2022 (artículo 4.2.1) + incentivos 2021*

	Euros
Importe teórico	26.403,46
Incentivos 2021	100,00
Salario de referencia teórico	26.503,46

b) *Salario de referencia 2022*

	Euros
Salario de calificación	25.634,18
Incentivos 2022 (previo)	1.000,00
Salario de referencia 2022	26.634,18

c) *Salario 2022 con paso a GP/ SG*

	Euros	
Salario de calificación	26.068,00	SG 2.3
Complemento diferencia conversión tablas	335,46	
(*) Incentivos definitivos 2022	230,73	
Salario fijo 2022	26.634,18	

Dicho salario fijo únicamente incluye el salario de calificación, incentivos y complemento diferencia conversión tablas. Al mismo se adicionan los demás conceptos fijos correspondientes, en su caso, a la persona trabajadora diferentes a salario de calificación e incentivos

**4. Oficial Administrativo que pasa a SG 2.2***Salario 2021 (tablas actualizadas con 1% sobre 2020)*

	Euros
Salario de calificación	24.815,28
Incentivos 2021	200,00
Salario fijo 2021	25.015,28

a) *Tabla salarial definitiva 2021 + garantía mínima de 2022 (artículo 4.2.1) + incentivos 2021*

	Euros
Importe teórico	26.403,46
Incentivos 2021	200,00
Salario de referencia teórico:	26.603,46

b) *Salario de referencia 2022*

	Euros
Salario de calificación	25.634,18
Incentivos 2022 (previo)	200,00
Salario de referencia 2022	25.834,18

c) *Salario 2022 con paso a GP/ SG*

	Euros	
Salario de calificación	28.196,00	SG 2.2
(*) Incentivos definitivos 2022	0,00	
Salario fijo 2022	28.196,00	

Dicho salario fijo únicamente incluye el salario de calificación e incentivos. Al mismo se adicionan los demás conceptos fijos correspondientes, en su caso, a la persona trabajadora diferentes a salario de calificación e incentivos



SECCIÓN III ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la modificación del Convenio Colectivo de la empresa International Bron Metal, S.A. (código de convenio número 48006882012009).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 28 de marzo de 2025 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («Boletín Oficial del País Vasco» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («Boletín Oficial del País Vasco» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 24 de julio de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



En Larrabetzu, a 28 de marzo de 2025.

Medidas para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI e incluir en el Convenio Colectivo de la empresa International Bron Metal, S.A. (código de convenio 48006882012009)

CAPÍTULO VIII

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA DIVERSIDAD LGTBI

Artículo 32.— *Igualdad de trato y no discriminación*

Con carácter general se manifiesta el compromiso de promover una igualdad efectiva y real en el marco de la empresa, que favorezca la diversidad y contribuya a erradicar cualquier situación de discriminación directa o indirecta en su ámbito, en particular, por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 33.— *Acceso al empleo*

Se revisarán los procedimientos de selección y contratación, al objeto de detectar y, en su caso, erradicar, estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Los procedimientos de selección y contratación se regirán por criterios claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Al objeto de llevar a cabo una adecuada revisión de los procedimientos de selección y contratación, la empresa formará a las personas que participan en los referidos procesos en materia de igualdad y diversidad sexual y de género.

Artículo 34.— *Clasificación y promoción profesional*

Se regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones a todas las personas.

Artículo 35.— *Formación, sensibilización y lenguaje*

La empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que contendrá dicha formación serán:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

También se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 36.— *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos*

Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.



Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo.

A este respecto, se procede a la revisión del protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral incluyendo medidas para las personas LGTBI.

Artículo 37.— *Permisos y beneficios sociales*

Los permisos y beneficios sociales de aplicación en la empresa se disfrutarán por igual por todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Artículo 38.— *Régimen disciplinario*

Al igual que en el resto de los ámbitos no regulados en el presente convenio, las partes se remiten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación en este apartado.