



**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL  
DE TALLER USOA LANTEGIA  
EN SU CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO  
2020-2023**



*Antonio del Puentes*



## I. Contenido

I.- DISPOSICIONES GENERALES .....	5
ART.-1- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.....	5
ART.- 2- ÁMBITO FUNCIONAL .....	5
ART.- 3- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA.....	5
II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	5
ART.- 4- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	5
ART.- 5- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL .....	5
ART.- 6- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA .....	5
ART.- 7- MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO .....	6
III.- INGRESOS, ASCENSOS Y CESES .....	6
ART.- 8- INGRESO .....	6
ART.- 9- PERIODO DE PRUEBA .....	7
ART.- 10- CONTRATO BAJO RENDIMIENTO.....	7
ART.- 11- PROMOCIÓN INTERNA , ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO .	7
ART.- 12- CESE VOLUNTARIO.....	8
ART.- 13- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	8
ART.- 14- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	8
IV.- RETRIBUCIONES.....	9
ART.- 16- PAGO DE NÓMINAS.....	10
ART.- 17- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.....	10
ART.- 24- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO .....	13
V.- JORNADA, HORARIOS, DESCANSOS Y VACACIONES .....	13
ART.- 26- FLEXIBILIDAD.....	14
ART.- 27- CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO .....	14
ART.- 28- VACACIONES .....	15
ART.- 29- HORAS EXTRAORDINARIAS.....	15
ART.- 30- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS .....	16
VI.- LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.....	16
ART.- 31- LICENCIAS RETRIBUIDAS.....	16
ART.- 32- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN .....	17
ART.- 33- EXCEDENCIAS .....	18
VII.- ASPECTOS SOCIALES.....	18
ART.- 34- INCAPACIDAD TEMPORAL .....	18
ART. 35.-CONTRATO RELEVO .....	19

ART.- 36- ANTICIPOS.....	19
ART.- 37- COMEDOR.....	19
ART.- 38- FORMACIÓN.....	19
ART.- 39- PRENDAS DE TRABAJO.....	19
ART.- 40- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ PERMANENTE.....	20
ART.- 41- REVISIÓN MÉDICA.....	20
ART.- 42- SALUD LABORAL.....	20
ART.- 43- CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.....	20
ART.- 44- UNIDAD DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR.....	21
ART.- 45- DETALLE EN NAVIDAD.....	21
ART.- 46- FOMENTO DEL EUSKERA.....	21
ART.- 48- FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	21
VIII.- ACTIVIDAD SINDICAL.....	21
ART.- 49- ESTIPULACIONES GENERALES.....	21
ART.- 50- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	22
IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	22
ART.- 51- FALTAS.....	22
ART.- 52- SANCIONES.....	23
DISPOSICIÓN FINAL.....	24
DISPOSICION ADICIONAL.....	24
ANEXO- TABLA DE PARENTESCOS.....	25



## I.- DISPOSICIONES GENERALES

### ART.-1- ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio de Eficacia limitada suscrito por CC.OO , UGT , EKINTZA y la empresa, afecta a aquellos trabajadores de Taller USOA Lantegia S.A.U que voluntariamente se adhieran al mismo sin perjuicio de la aplicación de la sentencia al personal afectado por la misma.

Quedan excluidas de su ámbito de aplicación las personas atendidas en el Centro Ocupacional del Taller USOA Lantegia, S.A.U.

### ART.- 2- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio comprenderá todas aquellas actividades de producción de bienes y servicios realizados por las personas trabajadoras definidas en el ART. 1, que tengan por finalidad asegurar un empleo remunerado.

### ART.- 3- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

El presente Convenio entrará en vigor con fecha 1 de enero de 2020, finalizando el 31 de diciembre de 2023, y se considerará denunciado automáticamente el 1 de noviembre de 2023 manteniendo su vigencia indefinidamente en todo su articulado hasta que se llegue a un nuevo acuerdo que lo sustituya.

## II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### ART.- 4- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio y a las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento. De estas actuaciones se dará cuenta al Comité de Empresa.

### ART.- 5- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

En esta materia se aplicara el Documento de Funciones, Valoración y Responsabilidades en vigor.

### ART.- 6- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Se denomina cambio de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de su Área de trabajo.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

1.- A petición de la persona trabajadora afectada.- La movilidad del personal que tenga origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita de la persona trabajadora. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección, ésta asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

2.-Por mutuo acuerdo entre Empresa y Persona Trabajadora.- Cuando la movilidad tenga origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

3.-Por sanción reglamentaria.- Cuando el comportamiento de la persona trabajadora genere problemas de convivencia con sus compañeras y compañeros de trabajo que requieran adoptar esta medida.

4.-Por necesidades del servicio.- En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de las personas trabajadoras, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, a la persona trabajadora afectada se le reconocerán las condiciones económicas generales de su nivel profesional.

5.-Por disminución de la capacidad física y/o psíquica de la persona trabajadora.- En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora, siéndole de aplicación el salario base a su categoría, plus por categoría y/o complementos que le correspondan en el nuevo puesto de trabajo.

6.-Por mejor encaje individual y colectivo de la plantilla al trabajo.- Habida cuenta, entre otros factores, el carácter pedagógico y rehabilitador del CEE, el cambio de puesto que tenga por objeto buscar un mejor encaje individual y colectivo de las personas trabajadoras, o bien lograr una mejor distribución de las funciones del personal, será potestad de la Empresa, si bien se valorará la opinión del Comité de Empresa en cuanto a los cambios efectuados por este supuesto. La persona trabajadora afectada no podrá en ningún caso ver disminuidas sus percepciones económicas fijas correspondientes a su nivel.

## ART.- 7- MODIFICACIONES DE CONDICIONES DE TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto del Trabajador, el Real Decreto Legislativo 1/2013 e 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, así como cualquier normativa de aplicación a Centros Especiales de Empleo y personas con discapacidad, salvo el plazo para las notificaciones que se podrán reducir cuando se den situaciones imprevisibles y urgentes que justifiquen tal reducción en base a un acuerdo con las personas que representan a las personas trabajadoras.

## III.- INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

### ART.- 8- INGRESO

La admisión de personas trabajadoras en la Empresa se realizará a través de contrato escrito, y se informará a dos personas establecidas por el Comité de Empresa sobre las contrataciones a realizar (puesto a cubrir, perfil, etc.).

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado la persona trabajadora y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

#### **ART.- 9- PERIODO DE PRUEBA**

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de 2 meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el periodo de prueba.

Durante este periodo, tanto la persona trabajadora como la Empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin previo aviso, ni derecho a indemnización.

La persona trabajadora disfrutará, durante el período de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional de trabajo en la que haya sido clasificado.

Superado el periodo de prueba, la persona trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

#### **ART.- 10- CONTRATO BAJO RENDIMIENTO**

Podrá ser de aplicación lo establecido en el Art. 12-C del Real Decreto 1368/85 a cualquier persona trabajadora encuadrada en este Convenio, cuando aún prestando sus servicios durante la jornada completa de trabajo, lo efectúa con un rendimiento inferior al normal. A este efecto y, previo informe favorable del Equipo Multiprofesional, se podrán realizar contratos a bajo rendimiento con el 75% y 85% del Salario Mínimo Interprofesional y se trasladará la decisión al Comité de Empresa.

#### **ART.- 11- PROMOCIÓN INTERNA , ESTABILIZACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO**

Las personas trabajadoras de la plantilla que accedan por primera vez a una nueva categoría, superando el periodo de prueba, consolidaran la nueva categoría.

Todo el personal tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en los grupos superiores a los que optase en el momento de producirse las mismas.

Las vacantes que se produzcan en los subgrupos se cubrirán con pruebas de aptitud, considerándose como merito preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad.

La empresa y la parte social pondrán en marcha un grupo de trabajo para evaluar los criterios de un sistema de promoción interna que refuerce los principios de publicidad y transparencia

La empresa se compromete a hacer una auditoria laboral para proponer la estabilización y consolidación del empleo estructural de USOA, de acuerdo con la RLT, para reducir la tasa de temporalidad al mínimo imprescindible.

## ART.- 12- CESE VOLUNTARIO

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de 15 días .

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario por día de retraso en el aviso.

En caso de cese voluntario, asistirá a la persona trabajadora exclusivamente el derecho al percibo de las cantidades devengadas y a las partes proporcionales de las pagas extras y vacaciones a fecha de cese.

## ART.- 13- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Será de aplicación lo establecido en la sección cuarta del capítulo III, del Estatuto de los trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto en el artículo 52, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el apartado siguiente. En todo caso, se cumplirá lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

### EL CONTRATO PODRÁ EXTINGUIRSE:

- a) Por ineptitud de la persona trabajadora, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la Empresa, y que deberá ser constatada por el Equipo Multiprofesional. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del periodo de adaptación o de prueba previsto en el artículo noveno de este Convenio, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Por falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el Equipo Multiprofesional, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo Oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación. Durante el curso se abonará a la persona trabajadora el equivalente al salario medio que viniera percibiendo durante los 5 últimos meses.

## ART.- 14- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en el artículo 45 y Siguyentes del Estatuto de los Trabajadores.



## IV.- RETRIBUCIONES

### ART.- 15- SALARIO

#### MANO DE OBRA DIRECTA (MOD)

**2020.-** Salario Base, será igual al SMI vigente en 2020 aumentado en cada ejercicio según el incremento que se prevea en la LGPE para cada ejercicio. El resto de conceptos retributivos serán incrementados de acuerdo al incremento general acordado en el Ayuntamiento de Barakaldo.

**2021.-** Salario Base, será igual al SMI vigente en 2021 aumentado en cada ejercicio según el incremento que se prevea en la LGPE para cada ejercicio. El resto de conceptos retributivos serán incrementados de acuerdo al incremento general acordado en el Ayuntamiento de Barakaldo.

**2022.-** Salario Base, será igual al SMI vigente en 2022 aumentado en cada ejercicio según el incremento que se prevea en la LGPE para cada ejercicio. El resto de conceptos retributivos serán incrementados de acuerdo al incremento general acordado en el Ayuntamiento de Barakaldo.

**2023.-** Salario Base, será igual al SMI vigente en 2023 aumentado en cada ejercicio según el incremento que se prevea en la LGPE para cada ejercicio. El resto de conceptos retributivos serán incrementados de acuerdo al incremento general acordado en el Ayuntamiento de Barakaldo.

En ningún caso será inferior el salario de un año posterior al salario del año inmediatamente anterior, en tal circunstancia prevalecerá la cantidad superior.

#### MANO DE OBRA INDIRECTA (MOI)

**2020.-** El incremento para el año 2020 será una subida lineal de 700,00 € brutos anuales para los encargados, Jefes de Grupo y Auxiliares de Sección. Se incluirá en el concepto salarial CDE2 del artículo 22 del presente convenio.

**2021.-** El incremento para el año 2021 será una subida lineal de 700,00 € brutos anuales para los encargados, Jefes de Grupo y Auxiliares de Sección. Se incluirá en el concepto salarial CDE2 del artículo 22 del presente convenio.

**2022.-** El incremento para el año 2022 será una subida lineal de 700,00 € brutos anuales para los encargados, Jefes de Grupo y Auxiliares de Sección. Se incluirá en el concepto salarial CDE2 del artículo 22 del presente convenio.

**2023.-** El incremento para el año 2023 será una subida lineal de 700,00 € brutos anuales para los encargados, Jefes de Grupo y Auxiliares de Sección. Se incluirá en el concepto salarial CDE2 del artículo 22 del presente convenio.

No obstante la subida lineal para cada ejercicio y en sentido exclusivamente cuantitativo y nunca cualitativo no podrá ser inferior a la cuantía que establezca los acuerdos del Ayuntamiento de Barakaldo, determinando expresamente que cuando la cuantía de la subida lineal sea inferior a la cuantía determinada por los acuerdos del Ayuntamiento, prevalecerá esta sobre aquella, desde un punto de vista cuantitativo.

Igualmente se acuerda para cada ejercicio un incremento de los pluses salariales a excepción del CDE2 y del salario base desde un punto de vista cuantitativo y nunca cualitativo en un importe coincidente para cada ejercicio con los que experimente los acuerdos del Ayto. De Barakaldo durante la vigencia de este convenio.

Los atrasos correspondientes a los años 2020 y 2021 se abonarán antes del 30 de noviembre de 2021.

Los salarios del Personal previsto en el Art.1 "denominado, PERSONAL AFECTADO POR SENTENCIA" experimentaran un incremento igual a la subida global del Ayuntamiento de Barakaldo.

## ART.- 16- PAGO DE NÓMINAS

La Empresa abonará el salario mensualmente mediante transferencia bancaria en la cuenta corriente o libreta de la persona trabajadora.

## ART.- 17- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días. La cuantía de éstas será la retribución fija correspondiente a cada persona trabajadora, no incluyéndose, por tanto, aquellos conceptos que tengan la consideración de variables. La base de cálculo será el promedio de los anteriores conceptos salariales durante los últimos seis meses.

## ART.- 18- PLUS POR CATEGORÍA

Este concepto retributivo se abonará exclusivamente a las personas trabajadoras de Mano de Obra Directa, su pago se hará mensualmente en 14 pagas.

Su importe para trabajadores al 100% en 2020 será:

Para peón confección y subcontratación: 23,55€  
Peón en jardinería y limpieza exterior: 15,00 €  
Peón especialista en confección y subcontratación: 47,60 €  
Peón especialista en jardinería y limpieza exterior: 174,94€

Polivalente confección y subcontratación: 111,49 €  
Jardineros (jardinería y limpieza exterior): 297,50 €

Para las personas a bajo rendimiento, este plus se ajustará al porcentaje de rendimiento de cada uno según tabla salarial adjunta.

## ART.- 19- PLUS POR TRABAJOS EXTERIORES Y PLUS POR TOXICIDAD

### A - PLUS POR TRABAJOS EXTERIORES

A las personas trabajadoras adscritas a las actividades de Jardinería, Mantenimiento y Limpieza Exterior, Reparto Gratuito - Buzoneo se les añadirá este Plus por un importe de 36,07 € por 14 pagas en el año 2020. Este plus se abonará al 100% a todo el

personal afectado por el mismo, independientemente de estar en una modalidad contractual a bajo rendimiento.

#### B - PLUS POR TOXICIDAD

Se define a los efectos de USOA que pueden percibir Plus por Toxicidad aquellas personas trabajadoras que aplican directamente productos fitosanitarios. En tal caso, las personas legalmente capacitadas que apliquen fitosanitarios percibirán una remuneración adicional de 33,57 € mensuales en el año 2020, por 14 pagas, en la medida en la que realicen dicha actividad.

Este plus se mantendrá en tanto en cuanto dichos productos fitosanitarios tengan toxicidad, no produciéndose esta situación si se suprimiera la toxicidad de los mismos en el futuro.

Este plus se abonará al 100% a todo el personal afectado por el mismo, independientemente de estar en una modalidad contractual a bajo rendimiento.

#### ART.- 20- PAGA DE NOVIEMBRE

En 2020 las personas trabajadoras de Mano de Obra Directa percibirán en noviembre una paga por un importe de 156,68€.

En 2021 este importe se actualizará con el incremento salarial que se aplique a los funcionarios del ayuntamiento de Barakaldo que no corresponda a la recuperación del poder adquisitivo.

En 2022 este importe se actualizará con el incremento salarial que se aplique a los funcionarios del ayuntamiento de Barakaldo que no corresponda a la recuperación del poder adquisitivo.

En 2023 este importe se actualizará con el incremento salarial que se aplique a los funcionarios del ayuntamiento de Barakaldo que no corresponda a la recuperación del poder adquisitivo.

Este plus se abonará al 100% a todo el personal afectado por el mismo, independientemente de estar en una modalidad contractual a bajo rendimiento.

#### ART.- 21- PLUSES PERSONALES

##### A) PLUS DE VALORACIÓN DE MÉRITOS (MANO DE OBRA DIRECTA)

Todo el personal de Mano de Obra Directa estará sujeto, al menos una vez al año, a una Valoración de sus funciones, conforme al procedimiento y criterios recogidos en el Documento de Funciones, Valoración y Responsabilidades en vigor.

Dicha valoración será efectuada por el personal técnico de USOA, en función de un seguimiento individualizado que medirá tanto la actitud como la aptitud relativa, entre otros aspectos profesionales, sociales e individuales de la persona trabajadora.

Dicha valoración será la base para la aplicación del plus de méritos, remunerándose según un precio punto a percibir a partir de 240 puntos.

El precio/punto para 2020 será el siguiente:

Confección: 0,525 €

Jardinería: 0,788 €

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el Documento de Funciones, Valoración y Responsabilidades.

### B) PLUS COEFICIENTE PROFESIONAL (CP - MANO DE OBRA INDIRECTA)

Este plus se aplicará a las personas trabajadoras de Mano de Obra Indirecta y se basará en la actitud y desarrollo de la persona trabajadora.

**CP GENERAL.**- Los valores que podrá tener se encontrarán entre el 1% y el 8.5% del salario base bruto anual. La evaluación se realizará a final del año (periodo octubre/octubre) y se abonará en una única paga en diciembre de cada año.

**CP ESPECIAL CONSOLIDABLE.**- El valor es del 9% durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023 y se abonará mensualmente.

Todas las personas operarias serán informadas de su valoración personal por escrito, disponiendo de un plazo de treinta días para efectuar las alegaciones que crean convenientes al Departamento de RR.HH.

### C) PLUS CONDUCTOR

Se abonará a aquellas personas que estén adscritas al trabajo de conductor en USOA y pertenecientes a MOD. El importe será de 70,08 € mensuales por 12 pagas. Cuando una persona excepcionalmente realice tareas de conducción hasta 10 días cobrará medio plus ese mes. En caso de realizar la tarea más de 10 días en un mes cobrará el plus completo ese mes concreto.

### **ART.- 22- PLUS COMPLEMENTO DIFERENCIAL ESPECIAL (MANO DE OBRA INDIRECTA, CDE)**

Para una correcta aplicación de la subida lineal referida en el artículo 15 este CDE se subdividirá en CDE1 y CDE2 siendo que en el CDE2 se incluirá la subida lineal a la que hace referencia el citado artículo 15.

Determinadas personas trabajadoras de mano de obra indirecta podrán disponer de este complemento transitorio y no consolidable que se incluirá en el CDE1 y que se generará en situaciones de carácter especial a propuesta de la Dirección de la Empresa. El CDE1 se anula al desaparecer las causas que lo generaron no dando lugar a complemento de compensación alguno.

El carácter no consolidable antes citado (CDE1) no será de aplicación a la cuantía incluida en el CDE2, estableciendo expresamente que esa subida lineal solamente se aplicará para los ejercicios a los que hace referencia el artículo 15. Este concepto no es compensable ni absorbible.

**ART.- 23- COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO**

Se trata de un complemento extraordinario y personal destinado a garantizar las retribuciones personales consolidadas de aquellas personas trabajadoras cuyas retribuciones excedan de las determinadas en el Documento de Funciones, Valoración y Responsabilidades.

Su cuantía podrá ser absorbida y compensada de forma paulatina por incrementos retributivos posteriores ajenos a la actualización salarial.

Diferencia de salario de una categoría a otra y a partir de 90 días en el año reconocer dicha categoría.

**ART.- 24- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO**

Todas las personas trabajadoras que por necesidades del servicio y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distinta a aquella en la que radica la Empresa y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán sobre su sueldo las siguientes cantidades por los conceptos siguientes:

- a) Dietas: Previa presentación de justificantes de gastos, se abonarán las cantidades que correspondan de todos los gastos.
- b) Kilometraje en vehículo propio: 0,33 € actualizable anualmente según importe previsto por la Empresa.
- c) Viajes en transporte público: se abonará el importe realmente gastado, previa presentación de los justificantes.

El cobro de estas cantidades podrá realizarse en régimen de anticipo, siempre que así se acuerde entre la Empresa y la persona trabajadora.

**V.- JORNADA, HORARIOS, DESCANSOS Y VACACIONES****ART.- 25- JORNADA**

La jornada laboral, será la determinada en la legislación vigente en la actualidad, la distribución horaria se realizara de acuerdo con la propuesta de calendarios presentada por la Dirección de la empresa y los criterios generales recogidos en el acuerdo firmado en el Ayuntamiento de Barakaldo.

Se entenderán comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso cuando se trabaje en jornada continua. El resto del año, se permitirá un pequeño descanso a aquellas personas que se lo haya prescrito por escrito su médica o médico de cabecera.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, al comienzo de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicada al mismo .

Al finalizar la jornada, el trabajador dispondrá de 15 minutos, considerado tiempo efectivo de trabajo, destinado a la higiene/aseo personal y cambio de ropa de trabajo.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo los retrasos que hubiera por motivos de huelgas y/o retrasos en los transportes públicos.

En el seno del comité de salud laboral se analizarán las circunstancias que concurren en los diferentes colectivos en cuanto a la consideración del cambio de ropa de trabajo al inicio y final de la jornada laboral, proponiendo alternativas al respecto.

## ART.- 26- FLEXIBILIDAD

Por circunstancias de la Empresa, acumulación de pedidos o plazos perentorios exigidos por las empresas clientes u otras análogas, aunque se trate de la actividad normal de la Empresa, la Dirección podrá modificar la distribución de la jornada diaria, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección Quinta del Capítulo Segundo del Título Primero del Estatuto de las Personas Trabajadoras y conforme a las siguientes reglas:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas y treinta minutos ni periodos de más de 6 días consecutivos, y se realizará de lunes a jueves.

Para su realización con carácter obligatorio, la Dirección de la Empresa preavisará con una semana de antelación, salvo situaciones imprevisibles.

El número de horas positivas de flexibilidad por persona trabajadora no podrá exceder de las 40 horas anuales y se procurará que al final del año sea cero. Las 20 primeras horas de flexibilidad computarán como el mismo número de horas trabajadas, y las horas a partir de la 21, computarán como 1,5 horas trabajadas por cada hora.

La Empresa y las personas trabajadoras afectadas acordarán el disfrute de las horas acumuladas, preferentemente en jornadas completas y medias jornadas. En ningún caso su compensación podrá ser económica.

## ART.- 27- CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO

1.-La fijación de los horarios de trabajo y elaboración de los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Gerencia de USOA, previa negociación con la representación legal del Comité de Empresa. El calendario de trabajo de un año deberá estar firmado el día 15 de diciembre del año anterior. En caso de no haber acuerdo a fecha de 10 de enero del año correspondiente, se dará por oficial el calendario propuesto por la Gerencia.

Se fijara de común acuerdo entre la Dirección y Comité de Empresa la modalidad de jornada (jornada partida-jornada intensiva) de cada servicio; jardinería, limpieza, confección, subcontratación, tienda, oficina general, garantizándose la adecuada prestación de los servicios.

La jornada intensiva será de junio a septiembre, ambos meses inclusive.

2.-Durante la vigencia del convenio, a petición del Comité de Empresa, se podrá realizar una consulta a la totalidad de la plantilla sobre la posibilidad de implantar la

jornada intensiva. Con carácter previo, la representación de la Empresa y el Comité, se comprometen a buscar el consenso con el colectivo familiar y de tutorías, a cerca de las condiciones de implantación de la jornada intensiva, así como las áreas de trabajo afectadas. Todo ello no podrá en ningún caso suponer un coste económico para la Empresa.

## ART.- 28- VACACIONES

Se fijarán en el calendario anual y se harán con referencia al artículo anterior.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de 31 días de vacaciones, debiendo disfrutarse necesariamente 27 días laborables.

A efectos de vacaciones, los sábados se computarán como días laborables completos. Las vacaciones no podrán comenzar en fiesta ni en víspera de fiesta.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo la persona trabajadora en jornada ordinaria de trabajo, salvo aquellos conceptos que tengan la consideración de variables.

El personal que se incorpore después de una incapacidad temporal conservará el derecho al disfrute del periodo vacacional no disfrutado, aun habiendo expirado el año natural.

Las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona trabajadora, como accidente, enfermedad, maternidad, etc., serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de cómputo y disfrute de vacaciones.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados durante este periodo, en tareas diferentes, siempre que no supongan menoscabo para su formación o categoría profesional.

Las vacaciones disfrutadas fuera del periodo estival (junio, julio, agosto y septiembre) se compensarán con un día adicional seguido al periodo vacacional, siempre y cuando el periodo disfrutado fuera del periodo estival sea igual o superior al 50%.

## ART.- 29- HORAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa estará obligada a la no realización de horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias, en cuyo caso no serán remuneradas sino compensadas con su equivalente disfrute de tiempo libre, dentro del año natural estipulado de común acuerdo.

Esta compensación se realizará aplicando, el factor de 1,75 horas de descanso por cada hora trabajada en días laborables, y de 2,5 horas por cada hora, en el supuesto de horas trabajadas en festivos.

Las 2 horas trabajadas en el reparto del periódico gratuito en la festividad local de Barakaldo, computarán como 4 horas efectivas trabajadas.

## ART.- 30- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS

El personal que por necesidades del servicio deba trabajar domingos y días festivos, percibirá en compensación el abono de un 85% sobre el valor de cada hora de trabajo, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio. Se procurará, si ello es posible, la rotación de las personas trabajadoras entre las que a juicio de la Empresa reúnan los requisitos y aptitudes adecuadas para su realización.

## VI.- LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

### ART.- 31- LICENCIAS RETRIBUIDAS

La Empresa concederá licencias retribuidas, con abono del salario real, previo aviso y justificación, siendo su disfrute en el momento del hecho causante, en los siguientes casos:

a) Por matrimonio:

- Propio: 20 días naturales de licencia retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

- Hijas/os o hermanas/os: 1 día. En caso de celebrarse fuera de la provincia, 2 días naturales y 3 en caso de sobrepasar los 300 Km. de distancia.

b) Por nacimiento de hijas/os: 3 días, de los que 2 al menos serán laborables, pudiendo ampliarse en 3 días más, asimismo retribuidos en caso de parto con riesgo o múltiple.

c) Por nacimiento de nietos/as: 1 día

d) Por ingreso hospitalario, ingreso domiciliario o tratamiento grave, estando todo lo anterior, debidamente acreditado, de la/del cónyuge incluidas parejas de hecho, hijas, hijos, 4 días laborables, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días laborables, pudiéndose coger en días alternos mientras dure la causa que los motiva.

A efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes.

d) Por muerte de parientes anteriormente señalados 3 días naturales. En el caso de ocurrir fuera de la provincia, se ampliará en 2 días más.

Para el disfrute de las licencias de los apartados a), y d), se entienden incluidos también parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidas parejas de hecho.

e) Por traslado de domicilio habitual 2 días naturales. En el caso de ser el traslado fuera de la provincia, se ampliará 2 días más.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica tanto de cabecera como de especialista, cuando sea imposible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a consulta de médica de cabecera o especialista, la persona trabajadora deberá presentar el correspondiente justificante.



g) Por el tiempo indispensable para la concurrencia a exámenes o el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables de un periodo de 3 meses, podrá la Empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el Apartado 46 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Tal y como se establece en el Real Decreto 1368/85, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médica funcionales y participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de 10 días en un semestre.

i) Durante el periodo de lactancia (hasta 9 meses), la persona trabajadora tendrá derecho a una pausa de 1.5 horas, que podrá dividir en dos 2 fracciones, o a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, o mediante la acumulación de horas. Este permiso se puede disfrutar por los dos progenitores ,el padre o madre trabajador/a , o ambos a la vez , en caso de que ambos estén trabajando por cuenta ajena. Se trata de un derecho individual del trabajador .

j) En caso de acompañamiento a la atención médica de la persona dependiente, (madre, padre, hija(s), hijo(s) o cónyuge), se habilitarán licencia retribuida por un máximo del tiempo necesario en un día, siempre y cuando la misma se encuentre debidamente justificada (con hora de cita y hora de salida) y previo aviso a la Empresa. El número máximo de licencias retribuidas será de 4 veces en un mes, o 24 veces en el plazo de un año.

K) Las personas trabajadoras devengaran un día de licencia adicional para el disfrute personal por cada trienio de permanencia efectiva en la empresa ,aumentándose de 1 a 2 días la licencia a partir del tercer trienio de antigüedad . El computo de trienio a estos efectos serán los generados a partir de 1 de enero de 2008 .

A los efectos de la aplicación de este artículo, se anexa tabla de parentescos.

## ART.- 32- LICENCIAS SIN RETRIBUCIÓN

a) En casos previamente justificados, se podrán conceder permisos sin retribución, hasta un total de 15 días año, debiendo ser solicitados antes del disfrute de los mismos.

b) En los supuestos de enfermedad grave o invalidez de parientes de primer grado se podrá conceder una licencia de hasta seis meses al año. A partir de este tiempo, podrá pasar a excedencia voluntaria.

La concesión de estos permisos será factible siempre y cuando la coincidencia de solicitudes en el tiempo no exceda del 8% de la plantilla total.

## ART.- 33- EXCEDENCIAS

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años, con reingreso automático a la finalización de la misma, para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, hasta que este cumpla los 12 años. Esta licencia solo podrá disfrutarse por una de los dos cónyuges cuando ambas trabajen por cuenta ajena.

2.- Asimismo, la Empresa concederá excedencia a las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la misma, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo que se cumpla alguno de los requisitos siguientes:

a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporadas a la propia Empresa.

b) Que la excedencia no sea inferior a un mes y superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

c) Que el número de personas trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencia no sea superior al 8% de la plantilla.

3.- Dado que según se establece en la ley de Integración Social de la Persona discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Sección 3 Empleo Protegido) la relación laboral de trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2015 de 23 de Octubre , y se rige por su normativa específica), siendo un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Por ello, se establece expresamente que toda persona con discapacidad con una antigüedad de al menos un año en la Empresa podrá disponer de una excedencia de hasta un año de duración con derecho preferente a su reincorporación a un puesto de similar categoría al anterior, siempre que el motivo de dicha excedencia sea el de incorporarse a la plantilla de una empresa de trabajo ordinario y no protegido, o por constituirse como persona trabajadora autónoma. En el supuesto de que la persona trabajadora solicite su reincorporación deberá avisar con un mes de antelación

4.- Estas licencias se hacen extensivas al cuidado de persona dependiente cuando este extremo quede debidamente acreditado.

5.- En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación de función pública en vigor para el personal funcionario.

## VII.- ASPECTOS SOCIALES

### ART.- 34- INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral la persona trabajadora percibirá el 100% de sus retribuciones, en los mismos

términos que el personal del Ayuntamiento de Barakaldo durante un periodo máximo de 150 días anuales. En el supuesto de incapacidad temporal por accidente laboral y enfermedad profesional percibirá el 100% de sus retribuciones sin límite temporal.

### ART. 35.-CONTRATO RELEVO

Taller USOA Lantegia, S.A.U. se compromete a aplicar la jubilación parcial con contrato relevo en su ámbito de relaciones laborales para el trabajador que así lo solicite y reúna las condiciones exigidas por la legislación vigente en cada momento.

### ART.- 36- ANTICIPOS

Las personas trabajadoras podrán solicitar adelantos de las cantidades devengadas de su salario y/o de la paga extraordinaria, debiendo reintegrar las mismas en el momento del cobro del salario mensual o, en su caso, de la paga extraordinaria. Dicho pago se realizará mediante transferencia.

### ART.- 37- COMEDOR

Las personas trabajadoras que hagan uso del servicio de comedor de USOA durante la jornada de invierno. Dicho servicio para la persona trabajadora tendrá un precio de 43 euros mensuales. Este montante se cobrará íntegramente a todas las personas trabajadoras, exceptuando los siguientes casos: vacaciones, incapacidad temporal, actividad sindical, huelga, asistencia consulta médica y días de conciliación familiar o licencias.

### ART.- 38- FORMACIÓN

La Empresa favorecerá la adquisición de conocimientos por parte de sus trabajadoras y trabajadores con especial hincapié en aquellos relacionados con aspectos que les capacite en su desarrollo profesional, para ello anualmente se aprobará un plan de formación previo acuerdo con el Comité de Empresa.

En este sentido el tiempo empleado por las personas trabajadoras en acudir a los programas de apoyo personal y social, a impartir por la Empresa, se computarán como tiempo de trabajo efectivo. Los cursos relacionados con la actividad de la empresa se computarán en su totalidad como jornada laboral con independencia de su horario de impartición. El tiempo dedicado a los cursos de formación impartidos fuera del horario de trabajo que posibiliten la mejora de la cualificación y empleabilidad del personal computará el 50% a la Empresa y el 50% a la persona trabajadora.

### ART.- 39- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proporcionará a las personas trabajadoras 2 juegos de prendas de trabajo al año adecuadas a la actividad y las condiciones de trabajo. Estas prendas serán facilitadas en el mes de abril las de verano y septiembre las de invierno, y en su caso a la fecha de incorporación de personas nuevas. Se procederá a una revisión de la dotación de prendas a entregar de acuerdo a las condiciones de cada puesto de trabajo

Se facilitara un par mudas térmicas en invierno para las personas que están a la intemperie, bajas temperaturas.

Aquellos puestos de trabajo que por su desgaste en la ropa necesiten más de dos juegos, se les proporcionará en la medida de sus necesidades.

#### **ART.- 40- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ PERMANENTE**

La Empresa contratará a su cargo para todas las personas trabajadoras un seguro de vida que dará cobertura ante el fallecimiento por accidente o ante una invalidez permanente en grado de absoluta o total si optara por la rescisión del contrato. Dicha cobertura será de 33.338,65 € en 2020. Este importe se actualizara de acuerdo a los incrementos salariales acordados para cada año durante la vigencia del presente convenio.

#### **ART.- 41- REVISIÓN MÉDICA**

La Empresa establecerá los medios adecuados para efectuar una vez al año un reconocimiento médico a todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta los riesgos por los trabajos que realizan en las diferentes secciones.

#### **ART.- 42- SALUD LABORAL**

La Empresa y las personas trabajadoras asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que en materia de medicina y salud laboral en el trabajo, vengán determinadas en este Convenio y por la legislación general vigente en cada momento. El Comité de Salud laboral se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y extraordinario si lo plantea cualquiera de las partes.

Los delegados o delegadas de prevención serán designados por el comité de empresa recayendo dicha designación en cualquier trabajador o trabajadora sea delegado electo o no.

#### **ART.- 43- CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR**

A. Con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, el personal tendrá derecho a 3 días de asuntos personales retribuidos, que se disfrutarán antes del día 31 de diciembre de cada año.

Estos días tendrán que ser solicitado a la empresa con carácter general con una antelación de dos días, con el fin de que la persona responsable del departamento correspondiente se garantice la correcta prestación del servicio.

B. El personal podrá acudir a una reunión trimestral con el profesorado de sus hijos/as cuando cursen enseñanza reglada infantil, primaria o secundaria. Si se precisase acudir a más reuniones a lo largo del trimestre, se posibilitará la asistencia debiéndose recuperar las horas destinadas a tal fin.

#### **ART.- 44- UNIDAD DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR**

Esta unidad de atención estará compuesta por un equipo interdisciplinar cuyo objetivo será facilitar información y orientación especializada con perspectiva global principalmente para las personas con discapacidad y sus familias.

Esta unidad tal y como está estructurada ejercerá principalmente una labor de mediación –puente (puesta en contacto) entre los y las trabajadoras que acuden a nuestro centro y los servicios/recursos de nuestro municipio, así como con otras administraciones de interés que nos posibiliten dar este soporte.

#### **ART.- 45- DETALLE EN NAVIDAD**

Se realizará una comida de empresa en fechas próximas a Navidad a cargo de la Empresa.

#### **ART.- 46- FOMENTO DEL EUSKERA**

La Empresa abonará *a posteriori* un importe equivalente la matrícula en el Euskaltegi de Barakaldo con independencia del centro público en Barakaldo en el que se realice el curso para todo el personal que certifique el haber asistido a dichos cursos.

#### **ART. 47- FORMACION FISICA**

Con el fin de favorecer la formación física del personal y la optimización de las instalaciones deportivas municipales, el personal de USOA sujeto al vigente convenio y previa solicitud al efecto recibirá una subvención del 70 % del coste del abono anual de acceso a las instalaciones del IMD de Barakaldo.

#### **ART.- 48- FOMENTO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

USOA realizará todos los esfuerzos tendentes a lograr la Igualdad de Oportunidades en todas sus políticas, en particular, la perspectiva de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

USOA contará con un Plan de Igualdad actualizado y tomará las medidas que determine la legislación vigente.

### **VIII.- ACTIVIDAD SINDICAL**

#### **ART.- 49- ESTIPULACIONES GENERALES**

En cuanto a la actividad general Sindical se estará a lo dispuesto en el Título II, artículos 61 a 81 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, con las siguientes particularidades:

- a) Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad sindical de las personas miembros del Comité de Empresa serán de 35 horas al mes y la posibilidad de acumulación entre miembros del Comité y o delegados sindicales indistintamente.

b) Las horas retribuidas para la actividad sindical podrán ser utilizadas, tanto dentro como fuera de la Empresa. En todo caso las personas trabajadoras deberán justificar (semanalmente los viernes), la utilización de las mismas, sin que a tales efectos, sea obligatoria la presentación del Orden del Día o de los temas a tratar.

## ART.- 50- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por 1 persona miembro de cada sindicato del Comité de Empresa firmante y un número variable de representantes de la Empresa, como máximo de 4 personas. Será competencia de esta Comisión, la interpretación, vigilancia y aplicación, tanto de lo contenido en este Convenio como del resto de la legislación laboral aplicable.

Asimismo, dicha Comisión paritaria se encargará de analizar periódicamente la evolución y calidad del empleo y temporalidad de USOA así como la perspectiva de género.

Se acordará también la periodicidad de reunión entre el Comité y la Dirección.

## IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ART.- 51- FALTAS

#### FALTAS LEVES:

- De una a tres faltas de puntualidad al mes sin la debida justificación.
- Descuidos en la conservación y mala utilización del material de trabajo y herramientas.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Faltar un día sin justificar adecuadamente.
- Fumar en horas de trabajo.
- Dejar ropa o efectos personales fuera del lugar indicado para su conservación.

#### FALTAS GRAVES:

- Más de tres faltas de puntualidad en el trabajo, en el periodo de un mes.
- Faltar dos días al trabajo sin causa justificada durante el periodo de un mes.
- Ausentarse de las instalaciones o abandonar el trabajo o zonas de trabajo (Jardinería, Limpiezas USOA, Mantenimiento, Reparto de gratuitos y Buzoneo) sin el correspondiente permiso.
- Simular la presencia de otra persona trabajadora fichando por ella.
- Las riñas o discusiones graves entre compañeras o compañeros.
- Desobedecer a una persona técnica superior en materia de obligaciones laborales.
- La mala utilización de los medios y equipos de protección colectiva o individual, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- Actitud inadecuada en el puesto de trabajo: chillar, gritar, orinar.

#### FALTAS MUY GRAVES:

- Más de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, en un periodo de seis meses.

- El hurto o robo, tanto a sus compañeras o compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la misma o zonas de trabajo (Jardinería, Limpiezas USOA, Mantenimiento, Reparto de gratuitos y Buzoneo).
  - La simulación de enfermedad o accidente laboral.
  - Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, máquinas o aparatos, instalaciones, documentos de USOA.
  - La embriaguez durante el trabajo.
  - Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a sus compañeras y compañeros y superiores.
  
  - Realizar trabajos particulares durante la jornada sin previo permiso.
  - La imprudencia en actos de servicios, que implique riesgo de accidente para ella y/o sus compañeras o compañeros.
- Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación vigente.

## ART.- 52- SANCIONES

### A) Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- d) Los días de falta de asistencia, no justificados de forma documental, clara y escrita, se descontarán íntegros.

### B) Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días de duración.

### C) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- b) Despido.

En los supuestos de aplicación de amonestaciones por escrito o de sanciones graves o muy graves, la Empresa deberá dar traslado al Comité, en el plazo de 2 días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada a la persona trabajadora.

La calificación e imposición de las faltas leves podrá hacerla el primer mando superior o la persona Responsable de RR.HH.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

En cuanto al procedimiento se estará a lo dispuesto en el LRJS 36/2011, de 10 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

## DISPOSICIÓN FINAL

En lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Normativa General aplicable.

## DISPOSICION ADICIONAL

Primera: Es voluntad de las partes que a pesar de la situación de crisis económica, se mantendrá el empleo en la empresa.

Segunda: Cláusula de inaplicación de las condiciones del convenio colectivo La inaplicación de las condiciones del presente convenio se llevará a cabo de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y con las especificaciones que aquí se recogen. Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1. La empresa abrirá el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiéndose, en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación Legal de los trabajadores. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.
2. En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.
3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir, para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje o mediación, se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes. Las partes se comprometen a no acudir al Orprice si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras del presente convenio.



## ANEXO- TABLA DE PARENTESCOS



