



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L. (código de convenio 48100492012013).

ANTECEDENTES

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

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 24/10/2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21/04/2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15/02/2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo («BOE» de 12/06/2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio 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 23 de octubre de 2018.—El delegado territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDICIONES SAN ANTONIO DE URKIOLA, S.L.****Artículo 1.—Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo afecta a la Empresa Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L., y sus trabajadores.

Artículo 2.—Ámbito personal

Quedan incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, todas las personas que presten sus servicios en la empresa Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L., con las siguientes exclusiones:

- a) Los que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del artículo 2.1.a del Estatuto de los Trabajadores, esto es, sujetas al Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- b) El personal que desempeñe cargos directivos en la empresa, y así lo decida voluntariamente.

Artículo 3.—Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. El período de vigencia del presente Convenio será del comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2018. El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de noviembre de 2018. A partir de dicha denuncia, se dispondrá de 1 mes para establecer la mesa negociadora.

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

Artículo 4.—Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo y el control de la actividad laboral, corresponderá en todo caso y de forma exclusiva a la Dirección de la Empresa, salvo que, en materias concretas se establezca en determinados artículos de este Convenio Colectivo la consulta y participación del Comité de Empresa.

Los cambios sustanciales en los procedimientos de trabajo, serán notificados por escrito al Comité de Empresa y los eventuales podrán ser notificados de forma oral.

La organización del trabajo tiene por objeto la obtención por parte de la Empresa de un óptimo nivel de productividad basado en una eficiente utilización de sus recursos humanos y materiales.

Artículo 5.—Compensación

Las condiciones que se pacten en este convenio sustituirán las existentes en la Empresa en la fecha de entrada en vigor del mismo, con independencia de su naturaleza y del origen de las mismas.

Artículo 6.—Salarios

Las retribuciones salariales son las que por conceptos y periodos figuran en el Anexo 1 del presente Convenio.

Las retribuciones son la resultante de aplicar a los conceptos salariales lo siguiente:
2018 - 1,7% de subida sobre los del año precedente (2017)

Retribución anual

La retribución anual vendrá determinada de acuerdo a la siguiente fórmula:

(Salario base x 365 días) + (Incentivo x 299 días) + (Actividad x 299 días) + (TPP x 299 días) + (Plus extrasalarial x 12 meses) + (2 Gratificaciones extraordinarias según



artículo 14) + (Nocturnidad x número de días en los que el empleado trabaje) + (Antigüedad x 365 días, en aquellos casos de derecho a quinquenio) + (Desplazamiento x el número de días con derecho a este Plus) + (Prima de colada según artículo 7) + (Prima de producción según artículo 8).

Artículo 7.—Prima de colada

Se mantiene la prima de colada en las mismas condiciones que veníamos disfrutando, revisada con la subida contemplada en el Convenio actual + 1,7%.

Artículo 8.—Prima de producción

Se aumenta la prima de producción en 100 euros a partir de 14.000 Tns. El resto se mantiene en las mismas condiciones que veníamos disfrutando.

Producción neta-Rechazos:

Informe FUN070

- Entre 11.000 Tns - 12.000 Tns - 104,24 euros/persona/año
- Entre 12.000 Tns - 13.000 Tns - 156,36 euros/persona/año
- Entre 13.000 Tns - 14.000 Tns - 208,48 euros/persona/año
- Entre 14.000 Tns - 15.000 Tns - 407,50 euros/persona/año
- Entre 15.000 Tns - 16.000 Tns - 510,00 euros/persona/año
- Entre 16.000 Tns - 17.000 Tns - 612,50 euros/persona/año

La prima de producción se abonará en la nómina de enero del ejercicio siguiente. Esta prima será abonada en proporción al tiempo real trabajado prorrateándose por año natural, periodo en el que se devenga la misma. Las horas extras compensarán las de baja en el cálculo de las horas totales reales trabajadas.

Artículo 9.—Jefes de equipo (sustitutos)

Los sustitutos de los actuales Jefes de Equipo tendrán una prima fija de 3,66 euros/día laborable más sábados equivalente a una media de 91,10 euros mensuales, independientemente que estén en activo como tales o no.

Si ejercen de Jefes de Equipo más de 4 meses durante el año natural el exceso se complementará adicionalmente a razón de 7,31 euros/día laborable más sábado.

El personal que de manera puntual ejerza las funciones de jefe de equipo dependiendo de su categoría profesional, tendrán una prima por día laborable:

Oficial de 2.ª: 15,03 euros/día ejercido

Oficial de 3.ª: 17,55 euros/día ejercido

Especialista: 18,86 euros/día ejercido

Artículo 9 bis.—Peón

Pasados 12 meses de permanencia en la empresa en dicha categoría este personal, se convertirá automáticamente en especialista incluido el tiempo trabajado a través de una ETT.

Artículo 10.—Sistema de guardias de mantenimiento

Dado que a la empresa le surge la necesidad de solucionar los posibles contratiempos de la producción cuando en esta no se encuentra ningún trabajador de mantenimiento, es necesario crear un sistema de guardia con dichos trabajadores.

El sistema de guardias se basa en que uno de los trabajadores tenga un teléfono de contacto durante las 24 h 7 días de la semana con el fin de estar localizable y solucionar así la posible avería o situación.

Al estar pendiente las 24 h de una posible llamada por parte de la empresa, esta situación genera un trastorno en el día a día del operario y en consecuencia se acuerda a cambio la siguiente compensación:



1.º Una cantidad de 24,24 euros en el año 2018 por día laborable y de 56,57 euros en el año 2018 los sábados festivos y puentes.

2.º En el caso de llamada, se abonarán las horas de presencia totales así como el kilómetro de ida y vuelta al domicilio. Se abonará con una hora extraordinaria el mero fichaje del reloj siendo ésta de Sábado o festivo, también la nocturnidad si procede.

3.º Si la llamada es nocturna y el operario trabaja en el relevo de mañana (6:00 a 14:00) y el reparar la avería le supone estar más allá de las 23:00h habiendo trabajado al menos dos horas, éste tendrá la jornada siguiente libre si es laboral.

4.º Si la llamada es nocturna y el operario trabaja en el relevo de tarde (de 14:00 a 22:00) y el reparar la avería le supone estar más allá de las 05:00h la jornada siguiente estará pagada no teniendo que asistir a trabajar, si dicha jornada siguiente es laboral.

Artículo 11. — Vacaciones

El personal afectado por el presente pacto disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. La fijación del periodo vacacional se hará de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses del año conjuntamente con el calendario laboral.

Las vacaciones se abonarán de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario real 90 últimos días naturales} \times 30}{90}$$

Si en el transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, hasta llegar a 90, inmediatamente anteriores al periodo considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir dentro del citado año suficientes días para la realización de este cómputo se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita deberá ajustarse a estos efectos.

Su disfrute en el año entrante respecto de las pendientes, no puede afectar a la producción en su conjunto, esto es, nunca dos o más personas podrán disfrutar las vacaciones pendientes a la vez si eso afectase a la producción y/o al correcto funcionamiento de las secciones y siempre de acuerdo con el Encargado.

El disfrute de 8 días o más de vacaciones pendientes, deberá estar programado con el Encargado al menos con 2 meses de antelación.

Artículo 12. — Nocturnidad

1. Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. El pago de la nocturnidad será s/anexo 1.

Artículo 13. — Antigüedad

El personal de la Empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenio en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría de su grupo profesional.

El cómputo de dicho quinquenio corresponderá a partir del mes siguiente a cada quinquenio cumplido.

Artículo 14. — Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente pacto devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias a percibir los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año en función de la siguiente fórmula:

Paga extra:

$$[\text{Salario base} + \text{Antigüedad (quien tenga derecho)}] \times 30 + \text{Complemento paga extra.}$$

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

**Artículo 15.— Periodo de prueba**

La contratación del personal y su asignación a un determinado puesto de trabajo, es exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa.

Todo el personal pasará antes de su ingreso en el puesto de trabajo reconocimiento médico por cuenta de la Empresa de acuerdo a los protocolos médicos de cada puesto de trabajo.

Finalizado el reconocimiento médico de acuerdo con los protocolos establecidos, se comunicará a la Empresa la aptitud o falta de aptitud del candidato para desempeñar el puesto de trabajo a cubrir, sin dar detalle alguno de la causa de esa conclusión al objeto de no revelar ningún extremo al ámbito de privacidad e intimidad de aquel.

Una vez cumplidos satisfactoriamente los requisitos mencionados (prueba de aptitud, entrevista personal y superación de la exploración médica efectuada) la contratación se realizará siempre por escrito, con independencia de la modalidad de que se trate.

El período de prueba será de 6 meses para los titulados y 3 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de 1 mes.

Las situaciones de IT, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpe el cómputo del mismo, de tal forma que, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el contrato durante las mismas con la única obligación de notificarlo fehacientemente a la otra.

Artículo 16.— Jornada de trabajo

La jornada anual para el año de vigencia del presente convenio será de 1.684 horas. Se adjunta, además, el calendario pactado para 2018 como anexo 2.

Los días de fábrica abierta serán los 219 que figuran en el calendario adjunto.

Las horas de diferencia de convenio pactadas según el calendario anexo no serán acumulables a vacaciones y en caso de disfrute no pueden afectar a la producción en su conjunto, esto es, nunca dos o más personas podrán disfrutar a la vez de estas horas si ello afecta al correcto funcionamiento de las diferentes secciones.

Caso de abonarse por necesidad de producción se abonarán como horas de sábado.

El personal que al 31/12/2017 tenga horas de diferencia de convenio negativas, se saldarán automáticamente con las horas de diferencia de convenio de 2018.

Artículo 17.— Disponibilidad De Horas

La Empresa tendrá durante la vigencia del Convenio un máximo de 52 horas de libre disposición anuales.

Las horas de libre disposición serán para compensar los días no trabajados por causas ajenas a la Empresa (Falta de material, crisis de producción, huelga de transportes, etc.) siendo realizadas en sábados, domingos, festivos o puentes y siendo abonadas si se recuperan en sábado en vacaciones, por el diferencial de la hora extra de sábado o festivo y la hora extra normal.

La disponibilidad de horas podrá ser por secciones o especialidades de trabajo dependiendo de las causas de dicha decisión de disponibilidad.

La Empresa está facultada para determinar las fechas de disposición, que serán todas las del Calendario excepto Navidad, Nochevieja, Año Nuevo y Reyes, el puente de San Fausto y 15 días de vacaciones, con un preaviso de 8 días o 30 días en el caso de vacaciones.

Las horas de libre disposición utilizadas durante el último trimestre del año podrán ser recuperadas hasta el 28 de febrero del siguiente ejercicio.

Cuando por razones no previsibles, la prolongación de la jornada de los días laborales o semanales resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa, dichas horas serán consideradas como extraordinarias, siendo abonadas según el anexo 1 del presente Convenio.

**Artículo 18.— Distribución irregular de la jornada**

La empresa trabajará en situaciones normales de carga de trabajo a 2 relevos,

La empresa determinará los turnos en base a las necesidades de producción.

Se hablara previamente con el comité de empresa

La jornada de verano comenzará el primer lunes de junio y finalizará el segundo viernes de septiembre

Artículo 19.— Trabajo en sábados, puentes y festivos

Las horas extraordinarias que se realicen por necesidades de la producción o requerimientos de clientes, podrán ser compensadas con horas de descanso. Para esta situación el trabajador lo avisará en el momento que se produzcan.

La compensación de disfrute será de 1,5 días por día trabajado de sábado, vacaciones o puente y 2 días en caso de festivos

El trabajador comunicará a la Empresa con 15 días de preaviso las fechas de disfrute y el descanso se llevará a cabo salvo que el mismo cause un perjuicio grave a la producción, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el período definitivo del descanso compensatorio.

Artículo 20.— Movilidad geográfica

La Empresa por necesidades de producción o espacio, podrá trasladar al personal necesario a Abadiño, con comunicación al Comité, a cuantos trabajadores necesite y realizando la misma jornada laboral, así como realizando las funciones de carga y descarga de camiones.

El personal desplazado tendrá derecho a un plus de distancia de 3,94 euros en el año 2018 y a un plus de desplazamiento de 4,93 euros en el año 2018 por día de asistencia. Asimismo si el trabajo se realiza en jornada partida, la empresa estará obligada al pago de un menú de día por día de asistencia.

En caso de apertura de nuevos centros de trabajo las partes se comprometen a negociar las condiciones que regirán dicho desplazamiento antes de llevarlo a cabo.

Artículo 21.— It accidente laboral y enfermedad profesional

En el supuesto de IT por Accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará la prestación por este concepto hasta el 100% de la base reguladora, con las siguientes condiciones.

1.º Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.

2.º Que no exista un incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado.

El complemento referido en el párrafo anterior será de aplicación en el supuesto de accidente in itinere.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa abonará los dos primeros días de la primera baja del año con arreglo a la base reguladora del mes anterior y cumplimentará la baja de enfermedad a partir de los 30 días en la mitad de la parte equivalente de las bases de cotización no cobradas (12,5%).

La empresa abonaría hasta el 100% en los casos de hospitalización y/o intervención quirúrgica con al menos dos días de ingreso hospitalario, hasta el límite máximo de 20 días, con efectos a partir de la firma del presente convenio.

Así mismo la Empresa abonará hasta el 100% por enfermedad común siempre que el absentismo no sobrepase la cifra del 6% global de la empresa (cálculo trimestre natural anterior trabajado) con efectos a partir de la firma del presente convenio.



Si se superase este porcentaje el complemento no será de aplicación.

Para este cálculo el porcentaje será el resultante de aplicar las ausencias por enfermedad común sobre horas pactadas descontadas las licencias retribuidas y accidentes de trabajo.

Artículo 22.— *Formación ocupacional y movilidad funcional*

La Empresa con acuerdo del Comité se compromete a formar a los trabajadores que cuenten con una habilidad especial para el conocimiento y desarrollo de los trabajos sencillos de la misma, como son, pintura, machería, hornos, desmoldeo y rebaba en aras de desarrollar dichas funciones, incluso en puestos de inferior categoría, bien entendido manteniendo el mismo salario para obtener una mejora de la productividad y cubrir los puestos que se produzcan por absentismo laboral de cualquier naturaleza.

Artículo 23.— *Licencias retribuidas*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

A) Caso de fallecimiento:

- Del cónyuge: 5 días naturales.
- De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.
- De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
- De nietos y abuelos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.
- Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto: 2 días más.

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

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

B) Caso de Enfermedad o accidente graves, u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, excepto el supuesto de Partos naturales y Cesáreas que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado:

- Del cónyuge: 3 días naturales.
- De los padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días naturales.
- De los padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
- De abuelos o nietos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.
- Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto 2 días más.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

C) Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de cuatro horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la Jornada Laboral la licencia será por el tiempo necesario.

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

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

D) Caso de matrimonio:

- Del trabajador: 16 días naturales.



En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural. En este supuesto concreto esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

E) Caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables. En caso de cesárea la licencia se incrementará en 2 días laborables más.

F) Carnet de Identidad: Se concederá 4 horas en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.

G) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta 16 horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por el trabajador, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de 1er. grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos a médico pediatra.

H) Caso de traslado de domicilio habitual: 1 día natural, previa presentación del correspondiente cambio de empadronamiento.

I) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

J) Caso de realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores: Según lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio.

K) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.

L) Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: A elección de la trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular la media hora diaria de reducción de jornada a petición del trabajador/a.

2. Manteniendo el criterio establecido en el apartado B) (días naturales) del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.

El cómputo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos, se iniciará desde el momento en que el trabajador cesa en el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo a partir del día siguiente.

3. Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

4. Si durante la vigencia del presente Convenio se regularan Legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los anteriormente descritos, se entenderán incorporados a este artículo.



5. En el apartado 1 de este artículo, en los supuestos A, B, C, y D en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, entendiéndose por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen, y acrediten suficientemente la convivencia, en caso de no existir registro oficial de uniones de hecho, al menos con seis meses de anterioridad al disfrute de la licencia.

6. Toda licencia retribuida no justificada documentalmente en el plazo del mes natural no será considerada como tal.

Artículo 24.— Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, no se admitirá ninguna solicitud de excedencia que tenga por objeto el utilizarla para prestar servicios en empresas que impliquen competencia a Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L.

Artículo 25.— Fomento del euskera

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tabloneros de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera, cuando así lo solicite la representación legal de los trabajadores, por requerirlo las características de la plantilla.

Todas aquellas acciones formativas que tengan por objeto la euskaldunización de los trabajadores del Metal de Bizkaia serán consideradas a todos los efectos, como parte integrante de la Formación Profesional o Continua.

Artículo 26.— Crédito horario para los delegados de personal y miembros del comité de empresa

1. Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, previo aviso y justificación con 24 horas de antelación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de 20 horas mensuales retribuidas:

No serán acumulables las horas de disposición de cada Delegado con las del resto del Comité.

Artículo 27.— Preavisos y ceses

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

- Personal Obrero: 15 días.
- Personal Subalterno: 15 días.
- Administrativos: 1 mes.
- Jefes o Titulados Administrativos, Técnicos no Titulados, o Titulados Superiores y Medios: 2 meses.

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

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

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

De producirse discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador, el día del cese, la que estime ajustada a derecho, no procede-



rá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite por la diferencia que él estime, reclamación ante la jurisdicción social.

Artículo 28.— Salud laboral

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

La dirección de la empresa consultará a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas y organizativas necesarias para eliminar o reducir la siniestralidad, las enfermedades profesionales y los daños a la salud en el trabajo, y la previsión de combatir los riesgos laborales en su origen o la transmisión de los mismos, comprometiendo el uso de las medidas preventivas más adecuadas.

El empresario deberá garantizar a cada trabajador una formación adecuada teórico-práctica suficiente en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de la misma, como cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo. Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. El trabajador estará obligado a cooperar en la utilización de las medidas preventivas que se pongan a su disposición y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia siempre y cuando se ajusten a los principios preventivos que indica la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requieran las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Las empresas facilitarán a los delegados de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995.

Los empresarios y los Delegados de Prevención asumirán que la participación es uno de los elementos claves en la eficacia de la lucha contra la siniestralidad y la prevención de daños a la salud.

Los empresarios garantizarán la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, poniendo los medios necesarios para hacer efectiva dicha vigilancia.

Dadas las circunstancias de trabajo de la Empresa, se considerará obligatorio el uso de mascarillas FP-III en toda la fundición.

En la sección de moldeo será obligatorio el uso de mascarillas FP-III con filtro B.

Artículo 29.— Seguro colectivo de accidentes de trabajo*Ejercicio 2018*

La Empresa concertará con Mapfre un seguro de accidente de trabajo con unas garantías y sumas aseguradas por persona que se aplicara a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

Fallecimiento Accidental: 75.000 euros

Incapacidad Profesional Total: 75.000 euros

Incapacidad Profesional Absoluta: 75.000 euros

Gran Invalidez: 75.000 euros

**Artículo 30.— Ropa de trabajo**

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

Se proporcionara ropa térmica a los trabajadores.

Se lavara semanalmente la ropa de trabajo (2 prendas) de todas las secciones.

Artículo 31.— Comisión paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, de tal manera que antes de entablar cualquier procedimiento individual, sea obligatoria la consulta a dicha Comisión.

Dicha Comisión estará formada por las cuatro personas del Comité más sus asesores si lo consideran conveniente, y dos de la Dirección de la Empresa.

Se mantendrán reuniones entre dicha Comisión y la Empresa al menos trimestralmente, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que se convoquen a iniciativa de cualquiera de las partes, las cuales se celebrarán en un plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de la solicitud.

En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo a las cuestiones que dentro de sus competencias le sean planteadas, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiéndolo el ORPRICCE.

Artículo 32.— Orpricce

Las partes firmantes del Convenio asumen el acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales, publicado Orpricce.en el BOPV 17 de enero 2014.

Artículo 33.— Modelos de contratación

Contratos de duración determinada: Contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato por obra o servicio determinado y contrato de interinidad. Las modalidades contractuales que constituyen el objeto de este precepto se regirán por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y RD 2720/1998 de 18 de diciembre.

- a) El contrato eventual por circunstancias de la producción es aquel que se concierda para atender exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce. En caso de que se hubieran concertado por un plazo inferior al máximo legal podrá prorrogarse por acuerdo de las partes una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- b) El contrato para obra o servicio determinado es aquél que se celebra para la realización de una obra o un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad de la Empresa, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo.
- c) El contrato de interinidad es aquél que debe aplicarse a los trabajadores que ingresen en la Empresa para sustituir a otro empleado con derecho a reserva de puesto de trabajo. También podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este supuesto específico la duración del contrato será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción,



sin que pueda exceder el término de tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. El contrato de interinidad llegará a su término cuando se extinga la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

- d) Normas comunes: Tanto el contrato eventual por circunstancias de la producción, como el contrato por obra o servicio determinado y el contrato de interinidad deberán celebrarse siempre por escrito y registrarse en la Oficina de Empleo correspondiente en el plazo de los diez días naturales siguientes a su suscripción.

Si el contrato tiene un plazo superior a un año la parte que formule la denuncia está obligada a notificar fehacientemente a la otra la terminación de aquél con una antelación mínima de quince (15) días naturales.

El incumplimiento por cualquiera de las partes del plazo estipulado dará derecho a la otra al cobro de una indemnización equivalente al salario fijo correspondiente a los días en que el preaviso se haya incumplido.

La Empresa queda autorizada a detraer dicha cantidad en la cuantía que corresponda de la liquidación de haberes salariales pendientes, así como de la liquidación de partes proporcionales, pagas extraordinarias y vacaciones del trabajador.

Una vez que el trabajador haya preavisado su cese a la Empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del mismo con anterioridad a la finalización de dicho período, deberá abonar a aquél el salario que le hubiera correspondido hasta la finalización del período de preaviso y no cursar su baja en la Seguridad Social hasta el término del contrato según el preaviso notificado.

Salvo decisión empresarial, el trabajador no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes durante el período de preaviso.

Contratos formativos: Contrato en prácticas y contrato para la formación. Las modalidades contractuales que constituyen el objeto de este precepto se regirán por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

- a) Contrato en prácticas: Esta tipología contractual puede concertarse con quienes posean un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional y que no hayan transcurrido más de 5 años, o 7 cuando se concerté con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios. El puesto de trabajo a desarrollar deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. El período de prueba de los trabajadores contratados en prácticas será de tres (3) meses. La retribución del trabajador contratado en prácticas será del 70 y el 95% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este texto para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- b) Contrato para la formación: Esta modalidad contractual tiene por objeto la adquisición por el trabajador de la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la Empresa por tiempo superior a doce (12) meses.

Podrá suscribirse este tipo de contratos con trabajadores mayores 18 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para celebrar contrato en prácticas.

El límite de edad anteriormente señalado no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas discapacitadas.



La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

El tiempo dedicado a la formación teórica de esta clase de contratos no podrá ser inferior al 15% de la jornada pactada en Convenio, salvo que el trabajador acredite hallarse en posesión del certificado a que hace referencia el artículo 11.e) del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

La distribución del tiempo dedicado a dicha formación se establecerá individualmente en el contrato de trabajo, en régimen de alternancia o concentrándolo en uno o varios períodos del contrato, incluyendo el período final del mismo.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la recogida en las tablas salariales en proporción al tiempo de trabajo efectivo, con la salvedad de que aquél acredite hallarse exento de la obligación de formación en atención a lo dispuesto en el párrafo sexto del presente apartado en cuyo caso se seguirán las reglas allí dispuestas.

El trabajo que realice el empleado en la Empresa deberá hallarse relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Atendiendo a que la Empresa dispone de un plan propio de formación en los términos indicados en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el número máximo de contratos de esta naturaleza será como mínimo de diez (10) trabajadores y como máximo de treinta (30).

El contrato para la formación deberá formalizarse siempre por escrito haciendo constar expresamente el nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo para el que se concierte, el tiempo dedicado a la formación teórica y sus distribución horaria, la duración del contrato y el nombre y la cualificación profesional de la persona designada como tutor.

Los cambios que se produzcan sobre los anteriores extremos también deberán formalizarse por escrito.

c) Disposiciones comunes a ambos contratos:

En ningún caso la duración de las prórrogas de estos contratos podrá ser inferior a la mínima establecida, esto es, seis (6) meses y únicamente podrán prorrogarse en dos (2) ocasiones.

Los trabajadores contratados por la Empresa mediante cualquiera de estas dos modalidades percibirán la parte correspondiente del Tronco de Propinas con los mismos puntos que la categoría profesional más baja existente en el subgrupo del grupo profesional al que pertenezcan durante el tiempo en que su prestación de servicios suponga participación en el trabajo normal de la Empresa.

Además, los empleados que se hallen vinculados a la Empresa por medio de un contrato de formación percibirán su participación en el Tronco de Propinas proporcionalmente al tiempo efectivo de prestación de servicios descontando, por tanto, los períodos temporales dedicados a la formación.

Contratos a tiempo parcial y horas complementarias. De conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquél que se celebra para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un empleado a tiempo completo.

Deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo oficial y en el mismo deberá constar el número de horas ordinarias de trabajo contratadas al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución.

El trabajador a tiempo parcial podrá realizar horas complementarias cuyo número no podrá exceder del 50% de las horas ordinarias objeto de su contratación. Para ello se dará cumplimiento a las previsiones que a este respecto se contienen en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

La suma de ambos tipos de horas (ordinarias y complementarias) no podrá exceder de la jornada máxima existente en la Empresa.



El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con tres días de antelación.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como horas ordinarias computándose a efectos de bases de cotización de la Seguridad Social. A tal objeto, su número y retribución se consignará tanto en el recibo individual de salarios como en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Las retribuciones que se abone a los trabajadores contratados a tiempo parcial ya sean periódicas, de prorrateo superior al mes o a tanto alzado serán siempre proporcionales a su jornada de trabajo habitual con total independencia de su naturaleza.

En todo lo no previsto en el presente Capítulo regirá lo dispuesto en la normativa específica de aplicación.

Contratación para la integración de personas con grado de disminución. Se cumplirá lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real Decreto 7/2000, de 14 de enero (BOE 26 de enero de 2000) que contempla las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, la Orden del MTAS de 24 de julio del 2000 (BOE de 21 de febrero), que regula los enclaves laborales como medida de fomento de la ocupación de las personas con discapacidad.

Artículo 34.— Régimen disciplinario

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

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

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

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

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

2.1. Se considerarán Faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.



- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2.2. Se considerarán Faltas Graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.



- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

2.3. Se considerarán Faltas Muy Graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en Baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la Baja por accidente o enfermedad
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Las Sanciones Máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

A) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

B) Por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

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

C) Por faltas muy graves:

— Amonestación por escrito.

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

— Despido.

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



- Faltas Leves: Diez días.
- Faltas Graves: Veinte días.
- Faltas Muy Graves: Sesenta días.

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

Artículo 35.— Solución extrajudicial el conflictos

En aras de conseguir una mejora en las relaciones laborales y tratar de solventar dentro de lo posible los conflictos que se puedan crear, por citar cláusula de descuelgue salarial, horas extraordinarias, distribución de la jornada y cuantas medidas se pudieran dar, ambas partes acuerdan expresamente solventar las discrepancias a través del Orpricce

Artículo 36.— Empresas de trabajo temporal

Por la peculiaridad del trabajo a realizar en la fundición a modelo perdido (poliestireno) y la premura y variabilidad de los pedidos de nuestros clientes, se acuerda la necesidad de contratar trabajadores de E.T.T.

Durante el presente ejercicio se harán contratos de empresa a eventuales de acuerdo con los criterios del Encargado General y de los Jefes de Equipo de sección, informando previamente al comité.

Se reducirá el empleo temporal a un máximo del 17% del total de la plantilla en 4 años

Artículo 37.— Finiquitos y pago de atrasos

1. Los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2018 y la fecha de firma del presente Convenio, tendrán derecho a percibir en concepto de atrasos las diferencias salariales cuando correspondan, entre las establecidas en el presente Convenio y las percibidas por el trabajador durante el periodo de la relación prestada.

2. Dicho abono de atrasos conllevará la correspondiente liquidación complementaria por diferencias a la Seguridad Social, cuya copia y certificado de empresa pondrá la misma disposición del trabajador en el caso de que éste se lo solicite.

3. La liquidación de los atrasos mencionados en este artículo, se abonará en el plazo máximo de dos meses desde la firma de dicho Convenio

Artículo 38.— Movilidad centro de trabajo

Como consecuencia de un nuevo centro de trabajo en Abadiano.

Los trabajadores deberán de tener movilidad en el puesto de trabajo (planta de Durango y planta de Abadiano)

Artículo 39.— Encargados

Los encargados podrán ejercer de encargados en otras secciones en caso de baja del encargado de otra sección o en situaciones extraordinarias

Los encargados deberán de realizar también los trabajos que realiza el personal de su equipo cuando sea necesario.

**FUNDICIONES SAN ANTONIO DE URKIOLA, S.L.****ANEXO 1****VALORES RETRIBUTIVOS****AÑO 2018 (EUROS)**

Categoría	Salario base Día	Quinquenio Día	Incentivo Día	T.P.P. Día	Actividad Día	Nocturno Día	Extrasalarial Mes	Complemento Paga extra (x 2)
JEFE DE EQUIPO	46,21	2,31	21,95	12,23	14,59	14,01	126,95	1.283,42
OFICIAL 1. ^a	35,01	1,75	21,95	12,23	14,59	14,01	126,95	1.283,42
OFICIAL 2. ^a	32,24	1,61	20,88	12,23	14,59	12,89	126,95	1.232,22
OFICIAL 3. ^a	30,42	1,52	20,17	12,23	14,59	12,15	126,95	1.199,19
ESPECIALISTA	29,50	1,47	19,80	12,23	14,59	11,79	126,95	1.182,00
PEÓN	21,65	0,00	12,34	7,57	14,59	8,65	67,75	0,00
OF. ADMÓN.	34,26	1,71	21,22	0,00	14,59	0,00	126,95	959,61
AUX. ADMÓN.	21,65	1,08	20,28	0,00	14,59	0,00	67,75	0,00

VALOR HORAS EXTRAS AÑO 2018

	Día normal	Sábados y puentes	Domingos y festivos
JEFE DE EQUIPO	16,28	24,42	32,56
OFICIAL 1. ^a	16,28	24,42	32,56
OFICIAL 2. ^a	15,56	23,34	31,12
OFICIAL 3. ^a	15,04	22,56	30,08
ESPECIALISTA	14,81	22,21	29,62
PEÓN	14,81	22,21	29,62