LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
Tfº: 94-416.95.40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE BIZKAIA 2019 - 2021

Las firmantes del presente convenio comparten la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo como una herramienta más para avanzar hacia la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

Artículo 1. —*Ámbito funcional, territorial y personal*

El presente Convenio Colectivo Provincial afecta a todas las empresas y las personas trabajadoras de la Industria del Metal de Bizkaia, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiendo asimismo, a aquellas industrias de fabricación de envases metálicos y bioterio cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm. Afecta igualmente a las empresas, centros de trabajo o talleres en los que se llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines a la siderurgia o tareas de instalación, montajes, fontanería e instalaciones eléctricas, tendidos de líneas de conducción eléctrica, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles e industria de óptica y precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en el párrafo anterior u otras a las que pudiera serles de aplicación el presente convenio.

Quedaran únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización, así como las que tengan concertado Convenio Colectivo Propio con las personas trabajadoras siempre que sus condiciones sean más favorables para estas, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, respetándose en todo caso los mínimos de derecho necesario.

A este Convenio podrán adherirse, pura y simplemente por la totalidad de sus estipulaciones, las empresas y las personas trabajadoras que, contando hasta la fecha con Convenio Propio, así lo acuerden de conformidad con la legalidad vigente.

Este Convenio también se aplicará a aquellas empresas que, domiciliadas fuera de Bizkaia, desarrollen las actividades dentro de esta, pudiendo optar las personas trabajadoras por el Convenio que más les favorezca en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

— Al amparo del Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de negociación colectiva en el ámbito de la CAPV (≪BOPV≫ 3 de marzo de 2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que pudieran concurrir en este ámbito en los términos previstos en el citado acuerdo.

Artículo 2. —*Vigencia, duración y denuncia*

El presente convenio tendrá una vigencia desde 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Desplegara efectos a partir de su publicación en el ≪Boletín Oficial de Bizkaia≫, salvo en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2019, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 9, 10, 11, 15, 18.2, 26 y 34 del presente Convenio.

El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de noviembre del año 2021 y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida como máximo treinta días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente Convenio y la presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del Convenio y los quince días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del Convenio.

Artículo 3. —*Salarios*

1. Los incrementos salariales de las tablas del Convenio 2019-2021 se realizarán de la siguiente manera:

— Actualización a 31 de diciembre de 2018 de las tablas salariales de 2011 del Convenio Provincial 2008-2011, en base al IPC 2018 + 2,5% (sin atrasos).
— Incremento salarial 2019: IPC 2018 + 1,75%.
— Incremento salarial 2020: IPC 2019 + 1,5%.
— Incremento salarial 2021: IPC 2020 + 1,5%.

2. El salario bruto anual mínimo a percibir por las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, será para el año 2019 de Dieciocho mil cuatrocientos dieciséis euros con veintitrés céntimos de euro (18.416,23 euros/ano) y para los años 2020-2021 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje de incremento pactado para dichos años respectivamente, según lo referido en este artículo.

3. El ≪Complemento de Salario Mínimo Garantizado≫ consistirá en la diferencia entre los conceptos que, como regla general determinan la retribución mínima por categorías en cómputo anual (Salario Base, Plus Convenio y Carencia de Incentivo) a 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del Convenio, y el salario bruto anual mínimo en los términos referidos en el párrafo anterior.

En el caso de que por la empresa se vengan abonando, en su conjunto y cómputo anual, cuantías superiores a las asignadas en las Tablas Salariales con carácter mínimo por los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Carencia de Incentivo, 50% y 25% del Salario Base de este Convenio de los sistemas de incentivos racionalizado y no racionalizado respectivamente, pagas extras, y otros complementos que estén por encima de lo pactado en el Convenio Provincial, se estará a lo que realmente se perciba, a los efectos de cuantificar y abonar, en su caso a cada persona trabajadora, si procediera, la diferencia concreta por este complemento, hasta el límite fijado de salario bruto anual mínimo referido.

El abono del ≪Complemento Salario Mínimo Garantizado≫ se realizará en 12 pagas mensuales de igual cuantía.

La Comisión Mixta del Convenio se reunirá en enero de 2020 y de 2021 respectivamente, para aprobar las Tablas Salariales de cada uno de dichos anos.

4. El cálculo del Salario Bruto anual del Convenio Provincial para los años de vigencia del Convenio se obtiene según la formula siguiente:

Año 2019
a) Salario Base x 425 días (365 días anuales + 60 días pagas extraordinarias).
b) Carencia de Incentivo y Plus de Convenio x 299 días (365 días anuales — 52 domingos — 14 festivos).
c) Complemento de Salario Mínimo Garantizado, en los casos en que corresponda.

Año 2020
a) Salario Base x 426 días (366 días anuales + 60 días pagas extraordinarias).
b) Carencia de Incentivo y Plus de Convenio x 300 días (366 días anuales — 52 domingos — 14 festivos).
c) Complemento de Salario Mínimo Garantizado, en los casos en que corresponda.

Año 2021
a) Salario Base x 425 días (365 días anuales + 60 días pagas extraordinarias).
b) Carencia de Incentivo y Plus de Convenio x 299 días (365 días anuales — 52 domingos — 14 festivos).
c) Complemento de Salario Mínimo Garantizado, en los casos en que corresponda.

Las cuantías brutas anuales aplicables cada ano obtenidas según estas fórmulas, con detalle de cada uno de los conceptos de convenio, se reflejarán cada ano en las Tablas salariales que figurarán como anexo al mismo y que serán aprobadas por la Comisión Mixta en los términos descritos en el presente artículo.

Artículo 4. —*Garantía mínima*

1. Siguiendo los criterios de cálculo, compensación y absorción del Convenio 2001-2003 y anteriores, la Garantía Mínima es la cantidad en euros resultante de la aplicación, para cada uno de los años de vigencia del convenio, de:

— *2019:* Un 75% del incremento salarial fijado para este ano sobre las Tablas Salariales de 2018. Estas cuantías vienen recogidas en la Tabla Salarial Anexa.
— *2020 y 2021:* Un 75% del incremento salarial de cada uno de dichos anos.

2. Las empresas afectadas por el presente Convenio y cuyos salarios sobrepasen en su conjunto anual las Tablas del Convenio para cada uno de sus años de vigencia, aplicaran como subida anual las cantidades definidas como mínimas, respetándose en todo caso los acuerdos establecidos o que se puedan establecer en cada empresa.

3. En enero de 2020 y 2021, por la Comisión Mixta se fijarán las cantidades correspondientes por este concepto, que resulten, según los cálculos referidos en este artículo, para dichos años respectivamente.

En el anexo que contiene las tablas salariales se incluye un ejemplo de cálculo de la garantía mínima.

Artículo 5. —*Finiquito y pago de atrasos*

1. El presente Convenio tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de cada año de vigencia, en los casos que corresponda.

2. Las personas trabajadoras que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2019 y la fecha de publicación 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 la persona trabajadora durante el periodo de la relación laboral prestada.

3. A tal efecto, con el fin de garantizar plenamente los derechos y obligaciones establecidos en el párrafo anterior y evitar problemas de interpretación, se establece que los finiquitos correspondientes a la liquidación de salarios en el momento mismo de la extinción de la relación laboral, en los que no pueda ser incluida la liquidación de dichos atrasos, no tendrán valor liberatorio para la empresa, ni alcance de finiquito definitivo, hasta que todas las cantidades por atrasos hayan sido abonadas totalmente. La persona trabajadora tendrá un año de plazo desde la publicación del Convenio para reclamar las diferencias que pudieran corresponderla.

4. Dicho abono de atrasos conllevara la correspondiente liquidación complementaria por diferencias a la Seguridad Social, cuya copia y certificado de empresa, pondrá la misma a disposición de la persona trabajadora en el caso de que se lo solicite.

5. La liquidación de los atrasos mencionados en este artículo se abonará en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente convenio.

Artículo 6. —*Inaplicación del convenio*

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el periodo de consultas de 15 días que versara 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 las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la Representación Legal de los y las Trabajadoras (en adelante RLT).

Durante el periodo 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 las personas integrantes del comité o comités de empresa, de las personas delegadas 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 periodo de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo 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, el Acuerdo Inter confederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (≪BOPV≫ de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicara únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 7. —*Primas e incentivos a la producción*

1. Entendiendo por primas e incentivos a la producción una cantidad que en metálico ha de recibir la persona trabajadora en función de su rendimiento individual o colectivo, se distinguen a tales efectos tres grupos de personas trabajadoras:

a)
Personas trabajadoras sin incentivo: Las personas trabajadoras de todos los grupos profesionales percibirán los días considerados laborables, así como los correspondientes a vacaciones anuales retribuidas, además del jornal o sueldo, un plus denominado ≪Carencia de Incentivo≫ según las Tablas Salariales anexas.

b) *Personas trabajadoras con incentivo:* Las empresas deberán establecer sus escalas de primas de tal forma que, como mínimo, a las actividades medio y optima (70/80 puntos Bedao o equivalente) correspondan unas primas del 25 y del 50% respectivamente de las retribuciones señaladas en las Tablas anexas como salario base.

c) *Personas trabajadoras con incentivos no racionalizados:* Las escalas que deberán establecerse garantizarán, como mínimo, una prima que suponga un 25% de las retribuciones señaladas como salario base, a una actividad media equivalente a 70 puntos Bedao.

2. En caso de que existan dudas sobre la equivalencia de los rendimientos medios en estos sistemas de incentivos, empresas y personas trabajadoras podrán someter las discrepancias a los Procedimientos de resolución de conflictos del Preco.

Artículo 8. —*Rendimientos*

1. En cualquier caso, los incentivos a la producción establecidos en este Convenio, solo se devengarán a partir de la actividad normal en los sistemas racionalizados con incentivos que corresponden a los 100 del Servicio Nacional de Productividad Industrial, 60 Bedaux, 75 Crea o equivalente.

2. La empresa podrá proceder a la revisión de métodos y tiempos en los siguientes casos:
2.1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
2.2 Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
2.3 Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de personas trabajadoras, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones del trabajo.
2.4 Cuando las partes estimen que el sistema implantado tenga un desfase medio superior al 10%.
3. Las personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán reclamar contra la misma, para lo cual empresa y personas trabajadoras se someterán a los Procedimientos de resolución del Preco.

Artículo 9. —*Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad*

1. Por la Dirección de la empresa, o a instancia de las personas trabajadoras o sus representantes, se tomará la decisión de apertura de expediente en orden a la constatación de situaciones excepcionalmente penosas, toxicas o peligrosas que se pudieran plantear.

2. De inmediato se solicitará del Organismo Técnico pertinente el asesoramiento preciso, en orden a dilucidar la existencia o no de dichas situaciones.

3. Si tras el previo asesoramiento, entre las partes interesadas no se alcanzara acuerdo sobre la calificación como excepcionalmente penoso, toxico o peligroso, empresa y personas trabajadoras se someterán a los Procedimientos de resolución de conflictos del Preco.

4. Si por la mejora de las instalaciones, que será lo preferente para las empresas, o procedimientos desaparecieran las condiciones excepcionalmente penosas, toxicas o peligrosas, tras el asesoramiento técnico pertinente, por la Dirección de la empresa se comunicara a las personas trabajadoras o sus representantes la nueva situación.

Si entre las partes interesadas no se lograra alcanzar un acuerdo sobre la desaparición de las citadas situaciones, las diferencias se dirimirán sometiéndose empresa y personas trabajadoras a los Procedimientos de resolución de conflictos del Preco.

5. Al personal afectado por estas situaciones, deberá abonársele por trabajo efectivo 7,60 euros/día o 0,98 euros/hora, si solo se diera una de las circunstancias señaladas; 9,03 euros/día o 1,17 euros/hora si concurriesen dos, y 10,55 euros/día o 1,36 euros/hora, si fuesen las tres, respetándose en todo caso los valores que efectivamente se perciban si fuesen superiores y congelándose hasta que sus importes se igualen con las cantidades fijadas.

6. Las cuantías fijadas en el punto 5 entraran en vigor el 1 de enero de 2020.

7. En los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se incrementará con el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para dichos años, respectivamente.

Artículo 10. —*Plus de nocturnidad*

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

2. Por este concepto se abonará a la persona trabajadora, por día efectivamente trabajado en esta condición, un plus de 7,60 euros/día o 0,98 euros/hora. Estas cuantías entraran en vigor el 1 de enero de 2020.

3. Al igual que en el caso de los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad referidos en el artículo anterior, durante cada uno de los restantes años de vigencia del Convenio, este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para dichos años, respectivamente.

4. Se respetará a las personas trabajadoras que perciban cantidades superiores por este Concepto el cobro de las mismas.

Artículo 11. —*Complementos salariales de sábados, domingos, festivos y retén*

1. En las empresas donde se trabaje bajo un sistema de turnos y este sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos:
— 36,81 euros/ día por cada sábado de trabajo efectivo.
— 46,05 euros/día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

Este complemento no se abonará cuando en esos días se esté haciendo uso por parte de la empresa de la disponibilidad horaria del artículo 17 del presente Convenio ni cuando se trabaje en dichos días realizando horas extraordinarias, en los supuestos admitidos en el artículo 26 del mismo.

2. En aquellas empresas que por sus especiales características, tengan establecido un sistema de reten o guardia a disposición de estas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, y las personas trabajadoras puedan ser avisadas a través de un busca o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado ≪Complemento de reten≫, que se abonara a razón de 23,03 euros por cada día que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje.

3. Las cuantías fijadas anteriormente entraran en vigor el 1 de enero de 2020.
4. Para los años 2020 y 2021 estas cuantías se verán incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales para dichos años respectivamente.

Artículo 12. —*Antigüedad*

1. El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, en número ilimitado, y en la cuantía del 5% del Salario Base correspondiente a la categoría en la que este clasificado.

2. La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa de la persona trabajadora.

3. Para el computo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que la persona trabajadora haya recibido un salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa; así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

4. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los anos prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrada. También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando este pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

5. Toda persona trabajadora que cumpla quinquenios, comenzara a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

6. Durante los años de vigencia del presente Convenio, este plus se calculará sobre el salario base pactado para 1993, estableciéndose en el Anexo de este Convenio la correspondiente columna al efecto que recogerá el valor de un quinquenio de cada categoría.

Artículo 13. —*Gratificaciones extraordinarias*

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:
— 15 de julio, por importe de 30 días.
— 22 de diciembre, por importe de 30 días.

2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al Salario Base más la Antigüedad que le correspondiese a la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

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

Artículo 14. —*Vacaciones*

1. El personal afectado por el presente Convenio disfrutara de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en su caso en este Convenio. Estas vacaciones se iniciarán el primer día laboral de la semana, disfrutándose preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

En aquellas empresas en que las vacaciones coincidan con el cierre de las mismas, disfrutaran en las mismas fechas en que tradicionalmente se viniere haciendo. Este periodo anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de firma de este Convenio. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, estos deberán ser necesariamente rotativos.

2. Las vacaciones serán abonadas según la formula siguiente:

Salario real 90 últimos días naturales X 30 90

3. Si en el transcurso de estos 90 días, la persona trabajadora 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 ano suficiente días para la realización de este computo se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la formula descrita en el punto 2 deberá ajustarse a estos efectos.

4. Para el abono y disfrute de las vacaciones se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidentes.

5. Entre la empresa y la RLT se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.

Artículo 15. —*Viajes y dietas*

1. Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida efectuar comida o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, dietas por los siguientes conceptos:

— Para 2019:
- Dieta completa para salida de 7 días o menos: 39,50 euros.
- Dieta completa para salida de más de 7 días: 37,10 euros.
- Comida: 13,04 euros.
- Cena: 9,63 euros.
- Desayuno: 1,95 euros.

Estas cantidades entraran en vigor el 1 de enero de 2020.

— Para 2020 y 2021:
Las cuantías por estos conceptos se incrementarán con el IPC real estatal del año anterior, en cada uno de los años de vigencia. Las nuevas cuantías, se establecerán en las reuniones que se celebren por la Comisión Mixta para aprobar la Tablas Salariales para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

2. Cuando la empresa necesite desplazar personas trabajadoras al extranjero, será la empresa tanto la encargada de buscar residencia y manutención como la responsable de los gastos derivados de dicho desplazamiento, alojamiento, manutención, viajes a que hubiera lugar, etc. Asimismo, la persona trabajadora percibirá un suplemento de dietas de 16,27 euros por día natural de estancia fuera de España. Este importe se aplicará a partir del 1 de enero de 2020. Para 2020 y 2021 la cuantía por este concepto se incrementará con el IPC real estatal del año anterior, en cada uno de los años de vigencia.

3. Estas dietas se aplicarán asimismo a las empresas de Montajes y de Tendidos de Líneas de Conducción Eléctrica, Tendido de Cables y Redes Telefónicas y Señalización y Electrificación de Ferrocarriles.

4. Cuando el concepto ≪Dieta≫ no corresponda realmente al abono de suplidos abonados por la persona trabajadora, se considerará salario, al que se le aplicara lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio.

5. Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las Dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de las personas trabajadoras. El abono deberá realizarse en el plazo máximo de un mes, devengándose en caso contrario a partir de esa fecha el interés legal del dinero.
6. Cuando por necesidades de la empresa y a petición de esta, la persona trabajadora tenga que utilizar su propio vehículo se le abonaran los kilómetros a razón de 0,31 euros/Km. Este importe se aplicará a partir del 1 de enero de 2020. Para 2020 y 2021 la cuantía por este concepto se incrementará con el IPC real estatal del año anterior, en cada uno de los años de vigencia.

Artículo 16. —*Periodo de prueba*

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, cuando así se establezca en el Contrato de Trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de 6 meses para el personal titulado, y de 3 meses para las demás personas trabajadoras, excepto para las no cualificadas que será de 1 mes.

Artículo 17. —*Jornada de trabajo*

1. Durante los tres años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será la siguiente:

— 1.708 horas anuales efectivas en jornada partida.
— 1.688 horas anuales efectivas en jornada continuada.

2. Las empresas, previo informe de la RLT, anualmente elaboraran el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

3. Seguirán manteniéndose a título personal los horarios de verano reconocidos a las distintas categorías profesionales, salvo pacto en contrario. Las jornadas estivales se abonarán conforme a criterio de Convenios anteriores.

4. Disponibilidad de horas. Las empresas afectadas por el presente Convenio, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante cada uno de los años de vigencia del mismo, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio o propia de cada empresa.

Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada ano, afecte a más de 10 personas trabajadoras en empresas de menos de 100 o al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 personas trabajadoras, o a 30 personas trabajadoras en empresas de más de 300 personas trabajadoras, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y la RLT, o en defecto de dicha representación las propias personas trabajadoras.

La modificación a que se refiere este articulo podrá consistir en:

a) Una realización de horas por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, estableciéndose por la empresa el momento en que hayan de recuperarse estas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo.

b) Una realización de horas sobre las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo, acordándose entre empresa y personas trabajadoras afectadas el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo.

En el supuesto de que por las empresas se haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de las personas afectadas y de la RLT con dos días de antelación a la aplicación de la medida. En los casos de fuerza mayor, el preaviso será de 24 horas, excepto en el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos, que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva de trabajo, en los que será el estrictamente necesario.

Del total de las horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se podrán trabajar en sábados, como máximo 4 por año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstos como de trabajo en el calendario laboral.

El trabajo efectivo en dichos días se realizará solo en jornada de mañanas y con el límite en cada una de ellas de ocho horas.

La compensación de las horas trabajadas en estos días deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los dias de trabajo fijados en el calendario, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada persona trabajadora, no se vean incrementados.

Aquellas empresas que trabajen a turnos podran trabajar hasta cinco sabados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los terminos establecidos en el párrafo anterior.

Las empresas podrán ampliar el número de sábados hasta 5 o 6 en el caso de que trabajen a turnos, siempre que la plantilla media de personas contratadas mediante contrato eventual por circunstancias de la producción, de obra o servicios determinados, contratos de relevos (sin garantía de fijeza a la finalización del mismo) en los últimos 12 meses no superen:

— Un 17% en empresas con plantilla hasta 30 personas.
— Un 15% en empresas con plantilla entre 31 y 50 personas.
— Un 12% en empresas superior a 50 personas.

En estos porcentajes, y únicamente a estos efectos, se tendrán en cuenta como personas trabajadoras por cuenta ajena, las personas trabajadoras puestas a disposición de la empresa por Estas mediante el mismo tipo de contratos.

Se recomienda la realización de contratos laborales directamente por la empresa. Cuando fuere necesaria la contratación de personas trabajadoras de Empresas de Trabajo Temporal, la empresa procurara que estas personas, al margen del salario ya equiparado por Ley, tengan unas condiciones laborales semejantes al del personal propio.

Previa a la contratación se informará a la representación sindical. La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4 o 5 máximo, o 5 o 6 en su caso, según lo establecido en párrafos anteriores), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo, distribuidas según las necesidades de la empresa, y con el límite diario anteriormente establecido.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en una disminución de horas, se garantizará en todo caso que la jornada semanal será como mínimo equivalente a una jornada de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

La empresa y la persona trabajadora afectada acordaran el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se hayan trabajado con anterioridad, se hará preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

Cuando la persona trabajadora se encuentre desplazada fuera de su lugar de residencia, la compensación de dichas horas se hará en fechas que hagan posible que la persona trabajadora pueda disfrutarlas en su domicilio. Si el incremento de jornada se ha dado dentro de un periodo de jornada reducida de verano, el disfrute de esas horas se hará preferentemente en ese mismo periodo.

En ningún caso estas horas podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias.

A las personas trabajadoras a turnos que se les apliquen estas medidas se les garantizaran por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando una persona deba quedar sola en el centro de trabajo.

Si no fuese posible, dentro del ano natural, el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas se ampliará durante el primer cuatrimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello la persona trabajadora este de baja por IT, en cuyo caso se ampliara el plazo hasta el 31 de diciembre de ese año
.
No obstante, lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y las personas trabajadoras podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo.

5. Ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en la forma y manera que se acuerde entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 18. —*Incapacidad*

1. Todas aquellas personas trabajadoras que, por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

En enfermedad y accidentes se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente. Por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonara los dos primeros días de la primera Baja del ano, con arreglo al Salario Base más los complementos salariales.

2. Complemento 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, y siempre que el hecho causante se produzca en fecha posterior a la firma del presente Convenio:

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

2) Que no exista un incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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.

Artículo 19. —*Licencias retribuidas*

1. La persona trabajadora, 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:**

— De cónyuge: 5 días naturales.
— De padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 3 días naturales.
— De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días naturales.
— De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as: 2 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día natural más.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días naturales más. En el caso de que la persona trabajadora estuviese desplazada fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contara desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del familiar 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 partos naturales y cesáreas respecto del cónyuge que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado:

— De cónyuge: 3 días naturales.
— De padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 2 días naturales.
— De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días naturales.
— De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as 2 días naturales.

En el caso de **intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo domiciliario:

— De cónyuge: 2 días naturales.
— De padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 2 días naturales.
— De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días naturales.
— De nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as 2 días naturales.

Para ambos casos contemplados en este apartado B, si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 Km, el permiso se ampliará:

— En el caso de cónyuge: 2 días naturales más.
— En el caso de padres o madres e hijos/as consanguíneos/as: 2 días naturales más.
— En el caso de padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 2 días naturales más.
— En el caso de nietos/as y abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as 2 días naturales 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 de cónyuge**, hijos/as y padres/madres consanguíneas/as: 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, la persona trabajadora 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:**

— De la persona trabajadora: 16 días naturales.

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

De los padres/madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as:

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/as: 2 días laborables. En caso de cesárea la licencia se incrementará en 2 días laborables más. Todo ello en los casos en que legalmente proceda su aplicación.

En caso de discrepancia en la aplicación de este apartado e) conforme a la legalidad vigente se podrá someter la misma a la comisión mixta del convenio.

F) Carnet de Identidad (**DNI**):

Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el periodo 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 la persona facultativa de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa 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 la persona trabajadora, igualmente con justificación, **para acompañamiento** a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos/as a profesionales de medicina pediátrica.

H) Caso de traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

I) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de caracter publico 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 esta disponga en cuanto a duracion de la ausencia y a su compensación economica.

Cuando el cumplimiento del deber referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podra pasar a la persona trabajadora a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento de un deber o desempeno del cargo, perciba una indemnizacion, se descontara el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

J) Caso de realizacion de funciones sindicales o de RLT:

Segun lo dispuesto en los articulos 28 y 29 del presente Convenio.

K) Caso de realizacion de examenes prenatales y tecnicas de preparacion al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo y en los casos de adopcion, guarda con fines de adopcion o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de informacion y preparacion y para la realizacion de los preceptivos informes psicologicos y sociales previos a la declaracion de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.

L) Caso del cuidado de lactante menor de 9 meses: A eleccion de la persona trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reduccion de su jornada con la misma finalidad. Este permiso podra ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se podra acumular la media hora diaria de reduccion de jornada a peticion de la persona trabajadora y esta acumulacion se podra hacer en jornadas completas. La duracion del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopcion, guarda con fines de adopcion o acogimiento multiples.

Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la direccion empresarial podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que debera comunicar por escrito.

Las personas trabajadoras tendran derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuacion del parto.

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

El computo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos/as, se iniciará desde el momento en que la persona trabajadora cesa en el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezara el computo a partir del dia siguiente.

3. Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base mas 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 entenderan incorporados a este articulo.

5. En el apartado 1 de este articulo, en los supuestos A), B), C), y D) en caso de matrimonio de padres/madres, hijos/as y hermanos/as consanguineos/as o politicos/as la licencia retribuida tambien sera reconocida a las parejas de hecho, entendiendo por tales aquellas que pudiendo optar por una union matrimonial no lo hacen y acreditan suficientemente la condicion legal de pareja de hecho.

Articulo 20. —*Ropa de trabajo*

1. Se entregarán cada ano 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.

2. También será obligatorio facilitar los equipos personales de seguridad que fuesen necesarios.

Articulo 21. —*Excedencias*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

Articulo 22. —*Organización del trabajo*

1. En la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, las empresas utilizaran el asesoramiento, orientación y propuesta de la RLT, de acuerdo con las facultades otorgadas a estas por las disposiciones vigentes.

2. El establecimiento definitivo del nuevo sistema de organización del trabajo, tendrá un periodo de adaptación establecido de común acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo, estas podrán someterse a cualquiera de los procedimientos de Resolución de Conflictos del Preco.

3. Si transcurrido el periodo de adaptación, las personas trabajadoras no hubieran alcanzado el rendimiento mínimo, se reunirá una Comisión Paritaria creada al efecto, que estudiara el asunto, y en caso de desacuerdo podrá someterse el mismo al Procedimiento de Resolución de Conflictos del Preco.

4. En cualquiera de las fases de establecimiento del nuevo sistema de organización del trabajo, la RLT podrá instar la constitución de la Comisión Paritaria, y someter las reclamaciones individuales o colectivas que puedan suscitarse, como trámite previo a la reclamación ante la autoridad laboral competente, en su caso.

Articulo 23. —*Movilidad funcional*

La movilidad funcional del personal, considerada esta como la posibilidad real de que las personas trabajadoras sean destinadas, con independencia de su puesto o función habitual, a funciones o labores varias dentro de la empresa y según lo demanden las necesidades de la organización, se realizara de conformidad con lo que se concreta en el presente articulado.

Dicha movilidad deberá respetar los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora y que no le cause perjuicio por ineptitud o en la formación profesional o ascensos.

Se garantiza a la persona trabajadora el mantenimiento de los conceptos salariales fijos, aceptando empresa y persona trabajadora el libre desarrollo de los conceptos salariales de contenido variable.

Sera necesaria la formación y adiestramiento previo a la movilidad, no consolidada en el tiempo, que garantice no solo rendimiento y calidad, sino también la seguridad laboral.

Las personas trabajadoras que pasen a desempeñar distintas funciones percibirán desde el primer día la prima que obtengan en el nuevo puesto. Durante el periodo de adaptación al nuevo puesto, se garantizará como mínimo la prima media obtenida por la persona trabajadora en el mes anterior, siempre que en la empresa no exista otro procedimiento compensador de adaptación al nuevo puesto.

Se entiende por periodo de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que la persona trabajadora pueda alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto. Cuando se trate de la realización de trabajos de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses en dos años o seis en un ano, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, licencias, excedencia y otras causas que conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso la situación se prolongara mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

Transcurrido el tiempo indicado, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición que tomará como referencia, entre otras estas circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de las funciones del grupo en cuestión, pruebas a ejecutar, etc. No obstante, lo anterior, aquellas personas trabajadoras que dentro de las excepciones contempladas ocupen un puesto de trabajo de categoría superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidaran la categoría profesional correspondiente a dicho puesto.

La retribución, mientras se desempeñe trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, las empresas evitaran reiterar el trabajo de inferior categoría con la persona trabajadora. Si el cambio se produjera por petición de la persona trabajadora a su salario se condicionará según la nueva categoría profesional.

Las empresas solo podrán cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior, cuando la persona afectada lo aceptara voluntariamente.

Articulo 24. —*Fomento del euskera*

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactaran en castellano y en euskera, cuando así lo solicite la RLT por requerirlo las características de la plantilla.

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

Articulo 25. —*Pluriempleo*

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

a) Porque impide que las personas trabajadoras en paro accedan a un puesto de trabajo.
b) Por el carácter de competencia desleal que pueda ejercer sobre el resto que utiliza los procedimientos legales.

Articulo 26. —*Horas extraordinarias*

Siguiendo los criterios en materia de horas extraordinarias suscrito en el Acuerdo Vasco sobre el Empleo firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

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

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

— *Primero:* Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros danos extraordinarios y urgentes.

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

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

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

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, estos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.o, serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario. La persona trabajadora comunicara a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso la persona trabajadora señalara en igual forma el periodo definitivo del descanso compensatorio.

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de Fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.c). En este caso, esas horas se abonarán con recargo del 45% cuando se trabaje en día laborable y del 75% cuando lo sea en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario.

La realización de las horas extraordinarias aquí definidas podrá reclamarse por la empresa como de inaplazable cumplimiento cuando así lo estime esta oportuno en virtud de las necesidades anteriormente descritas.

4. Lo dispuesto en este articulo lo será sin perjuicio de lo establecido en el articulo 17 sobre ≪Disponibilidad Horaria≫ del presente Convenio Colectivo Provincial.

5. No procederá revisión alguna de lo abonado, antes de la entrada en vigor del presente convenio, en concepto de horas extras.

Articulo 27. —*Fomento de la igualdad*

1. *Creación de una Comisión de Igualdad*

El objetivo general de la Comisión será eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el Sector del Metal de Bizkaia e implementar medidas dirigidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres.

Los objetivos específicos de la Comisión serán los siguientes:

— Trabajar en favor de la eliminación de la brecha salarial en el sector.

— Aumentar la presencia de las mujeres en el sector.
— Colaborar con las empresas que lo soliciten en la planificación, desarrollo, implantación y seguimiento de sus planes de igualdad.
— Aquellos que fije la propia Comisión.

La Comisión tendrá representación paritaria entre la parte empresarial y las organizaciones sindicales firmantes, y se reunirá dos veces al año, salvo que las partes acuerden otras reuniones adicionales.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

— Elaborar un diagnóstico del sector del Metal de Bizkaia, recabando para ello los datos necesarios.

Este diagnóstico se realizará en un plazo máximo de 6 meses desde la constitución de la Comisión, debiendo trasladarse el resultado a las empresas del sector. Para la elaboración del diagnóstico, será necesario contar con una persona técnica externa con conocimientos y experiencia en políticas de igualdad, quien será elegida de manera consensuada en la propia comisión.

— Facilitar directrices para la realización de planes de igualdad en las empresas.

— Fomentar en las empresas la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y el avance de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector, con carácter general.

— Recabar la valoración de la empresa y de la RLT de las empresas en relación con el proceso de elaboración de sus planes de igualdad.

— Facilitar los canales para que las empresas que no estén obligadas a realizar planes de igualdad, adopten medidas dirigidas a la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad.

— Elaborar, en el plazo de tres meses desde su constitución, un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuido entre las empresas del sector.

— Fomentar la aplicación de medidas efectivas que impidan la brecha salarial en el sector.

En un plazo no superior a tres meses tras la firma del Convenio provincial, la Comisión de Igualdad deberá estar creada. Durante este periodo, las partes deberán acordar el formato de funcionamiento de la Comisión y se recogerá formalmente en un documento todos los aspectos relacionados con la Comisión.

2. *Realización de planes de igualdad en las empresas del sector*

Las partes promoverán la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, cumpliendo con los contenidos y plazos incluidos en la legalidad vigente e impulsando aquellas acciones que tiendan al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la realización de planes de igualdad, las empresas realizaran diagnósticos previos contando con personas cualificadas en políticas de igualdad que proporcionaran la asistencia técnica pertinente para la elaboración del diagnóstico, seguimiento y evaluación del plan, con la participación de la parte social. En los casos en los que las empresas no cuenten con recursos con conocimientos suficientes en materia de políticas de igualdad, se recomienda la contratación de los servicios profesionales de personas técnicas consultoras homologadas en materia de igualdad.

El plan deberá recoger medidas concretas que tengan como fin la consecución de los objetivos derivados del diagnóstico realizado. Estas medidas incluirán detalle de personas responsables, cronograma y presupuesto asignados en cada caso. Igualmente, cada plan establecerá mecanismos de seguimiento y evaluación para comprobar la evolución de los planes.

Se deberá garantizar en el seno de cada empresa el acceso de la plantilla y, si la hubiere, de la RLT a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Así, con carácter previo y posterior a la elaboración del Plan de Igualdad por parte de la empresa, la RLT emitirá informe no vinculante a fin de advertir posibles carencias en su contenido y sugerir mejorar en el mismo.

La RLT podrá sugerir a la empresa la puesta en marcha de nuevas medidas y políticas de igualdad que se consideren pertinentes y necesarias añadir al plan de igualdad que en su caso se encuentre en vigor. Las empresas deberán analizar y estudiar la inclusión de dichas medidas en el plan, debiendo responder de manera oportuna a la RLT.

3. *Medidas que garanticen la contratación de mujeres en el sector* Se respetara el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer y sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición del sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Se creará un espacio de colaboración entre empresas, organizaciones sindicales y centros formativos con el objetivo de analizar las acciones que fomenten el aumento de la contratación de mujeres en el sector.

Los planes de igualdad de las empresas deberán recoger medidas que garanticen que, en igualdad de condiciones, el porcentaje de eventualidad de las mujeres no será superior al de hombres.

4. *Derechos laborales de mujeres víctimas de violencia machista/de género*

El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia machista/de genero tiene como finalidad evitar que, a causa de la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral. Para ello, se les reconocen derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia machista/de género, se garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, bien con carácter temporal, bien con carácter definitivo, y se procura su inserción laboral en caso de que no estuviesen empleadas.

Para ejercer estos derechos las trabajadoras deben acreditar la situación de violencia machista/de género, bien mediante la sentencia por la que se condene al agresor, la orden de protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dicte la orden de protección, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia machista/de género.

Derechos laborales y de Seguridad Social

1. La trabajadora víctima de violencia machista/de genero tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia machista/de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia machista/de genero se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia machista/de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un periodo de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

En lo referido en el apartado cuarto de este articulo y en esta materia en general se estará, en cada momento, a lo que se establezca legalmente y se tendrá en cuenta siempre y cuando se mantengan en vigor las disposiciones legales que sean de aplicación.

Mas información:
— https://www.euskadi.eus/informacion/servicio-a-mujeres-victimas-de-la-violenciade-genero/web01-a2gizar/es/
— Teléfonos: 016 y 900 840 111.

Articulo 28. — *Crédito horario para las personas delegadas de personal y miembros del comité de empresa*

1. Cada persona Delegada de Personal o integrantes del Comité de Empresa, previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales retribuidas:

— Empresas hasta 100 personas trabajadoras: 15 + 5 = 20 horas.
— Empresas de 101 a 250 personas trabajadoras: 20 + 5 = 25 horas.
— Empresas de más de 250 personas trabajadoras: 40 horas.

2. Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada a la empresa con 15 días de antelación, cada persona Delegada de Personal o integrantes del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito

horario del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

3. Las empresas en las que las reducciones de plantilla sobre el número de personas trabajadoras computables a efectos de determinar el número de sus representantes a elegir en las elecciones sindicales de las mismas, sean superiores al 20% en empresas de 31 a 100 personas trabajadoras, el 15% en las de 101 a 250 personas trabajadoras y el 10% en las de 251 a 500 personas trabajadoras, en un periodo de tiempo superior a 90 días, deberán acudir a la Comisión Mixta del Convenio para solicitar la reducción del número de Altas al de personas computables antes citado, o alternativamente, la reducción proporcional del crédito horario entre las personas Delegadas de Personal o integrantes del Comité de Empresa existentes en la misma.

A estos efectos, la Comisión Mixta tendrá en cuenta que ningún Sindicato representado en la empresa quede sin representación en la misma. Las personas Delegadas de Personal o integrantes del Comité de Empresa afectados en su condición de tales por esta causa, mantendrán todas las garantías que les otorgaba la Ley salvo las de crédito horario e información. Si durante la vigencia del mandato electoral la empresa aumentase su censo durante 30 días hasta el número de personas trabajadoras que marca la Ley en la situación anterior, se retomaría la situación real de representación de las elecciones sindicales. Esta circunstancia no conllevara comunicación a la oficina electoral para su registro.

Articulo 29. —*Derechos sindicales*

La persona delegada de cada Sección Sindical, en el seno de la empresa, correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de una afiliación equivalente al 20% de la plantilla en empresas de 50 a 100 personas trabajadoras y un 15% de la plantilla en empresas de 101 a 250 personas trabajadoras, podrá disponer de un crédito máximo de 10 y 15 horas respectivamente al mes, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Esta persona Delegada Sindical, podrá acumular mensualmente, si lo necesitase para sus funciones sindicales, de las horas en mas que sobre el Estatuto de los Trabajadores esta concedido en el artículo 28 del presente Convenio para las personas Delegadas de Personal e integrantes del Comité de Empresas de 50 a 100 y de 101 a 250 personas trabajadoras, que sean integrantes de su mismo Sindicato y que optaren por cederlas. Esta acumulación solo se podrá efectuar si así es manifestado por la Central Sindical a la que pertenecen dichos integrantes. En todas las demás garantías y funciones, tanto de estas empresas como de las restantes a quienes no se hace referencia expresa en este apartado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Articulo 30. —*Contratación*

1. Las empresas deberán notificar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa los contratos realizados de obra o servicios, los eventuales, los de interinidad, los temporales para fomento del empleo realizados a personas con diversidad funcional, así como los de formación y prácticas. La contratación de personas trabajadoras se regulará por lo establecido legalmente. En relación con alguno de estos tipos de contratos, se establece lo siguiente:

a) *Contrato eventual por circunstancias de la producción:*

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma

del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998, de 29 de diciembre (Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción). A estos solos efectos, el ámbito de aplicación del presente Convenio se modifica, incluyendo el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad siderometalúrgica incluidas en el ámbito territorial del Convenio, y tengan o no formalizados sus pactos o Convenio Colectivos propios.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses, en un periodo de 18 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, debiéndose especificar en el contrato la causa objeto de contratación. En caso de incumplimiento de los requisitos legales o los pactados en este Convenio para este tipo de contrato, se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

La liquidación salarial o finiquito que perciba la persona trabajadora a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial, y conllevara el derecho a la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores, articulo 49.1.c).

b) *Contrato por obra o servicio determinado:*

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tenga por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta, debiéndose especificar suficientemente el objeto de la contratación. La oración del contrato será la del tiempo exigido por la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o termino concreto, deberá considerarse de carácter meramente orientativo.

En caso de incumplimiento de los requisitos legales o los pactados en este Convenio para este tipo de contrato, se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

La liquidación salarial o finiquito que perciba la persona trabajadora a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial, y conllevara el derecho a la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores, articulo 49.1.c).

c) *Contrato de formación:*

Se estará a lo dispuesto legalmente, salvo en el importe del salario, que será para 2019 el reflejado en las tablas del presente convenio.

— Anos 2020 y 2021:

Los importes referidos para el año 2019 se incrementarán durante cada uno de estos dos años con el mismo incremento en que se incrementen las tablas salariales respectivamente.

A estos contratos no se les aplicara el complemento de salario Mínimo Garantizado. Al amparo de la facultad que el articulo 11.2 b) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 19 del R.D. 488/1998, se amplía el plazo de duración máxima de este contrato hasta los tres años, quedando comprendido en un mínimo de seis meses y un máximo de tres años.

En el caso de contratos de formación con personas con diversidad funcional acreditada mediante resolución administrativa o judicial, se acuerda que los contratos de este tipo que se realicen con

estos colectivos podrán ver ampliada su duración máxima a 4 años, en los términos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y específicamente el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, y su disposición adicional II.

d) *Contrato en prácticas:*

La retribución de la persona trabajadora será el 65% y el 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en el presente Convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Para los años 2019, 2020 y 2021, los salarios que correspondan a los Contratos en prácticas se incrementaran en el porcentaje establecido para dichos años en el Convenio.

e) *Contrato a tiempo parcial:*

La persona trabajadora se entenderá contratada a tiempo parcial cuando al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, entendiendo como comparable a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar.

Durante la vigencia del presente Convenio no podrán realizarse más de 1.400 horas anuales entre horas ordinarias y complementarias y sin que en ningún caso estas últimas superen el 60% de las inicialmente pactadas. En el contrato deberá figurar el número de horas de trabajo ordinarias al día, a la semana, al mes o al año, su distribución y su horario de trabajo. El incumplimiento de lo previsto en este apartado presumirá que el contrato se ha celebrado a Jornada completa.

2. Todos los contratos celebrados en este articulo podrán celebrarse a tiempo parcial a excepción del contrato de Formación a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Ambas partes ponen énfasis en que el objeto central de estas modalidades de contratos tiene como fin la creación de nuevos puestos de trabajo y el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo, al tiempo que se persigue facilitar la reinserción de las jóvenes personas trabajadoras y la vuelta de personas trabajadoras desempleadas a puestos de trabajo generados por el proceso productivo.

Por lo tanto, habrán de circunscribirse estrictamente las novedades contractuales a las circunstancias legales requeridas.

f) *Subcontratación:*

A la finalización de un contrato de mantenimiento, entendiendo como tal el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria e instalaciones puedan seguir funcionando adecuadamente, ejecutado por una empresa a la que le sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras que vinieran realizando los citados trabajos de mantenimiento con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, ya sea publica o privada, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

1) Solo serán objeto de subrogación las personas trabajadoras que hayan sido contratadas para realizar trabajos de mantenimiento, que figuren en los contratos entre la contrata y la empresa principal, o que así venga expresado en los contratos de las personas trabajadoras con la empresa subcontratista, o las personas trabajadoras que realmente realicen funciones de mantenimiento con carácter prioritario.

2) No se podrán subrogar las personas trabajadoras que lleven menos de 6 meses afectos al servicio de mantenimiento objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.

3) La empresa cesante deberá acreditar con 15 días de antelación a la nueva empresa adjudicataria la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses.

4) La persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejo de prestar servicios siendo la única responsable de dichos pagos.

El presente artículo entrara en vigor a dos meses a contar desde el ultimo día del mes en que se publique el presente Convenio en el ≪Boletín Oficial de Bizkaia≫ (BOB), no siendo aplicable a cualquier cambio de contratas anterior a tal fecha.

Artículo 31. —*Preavisos y ceses*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

— Personal obrero: 15 días.
— Personal subalterno: 15 días.
— Personal administrativo: 1 mes.
— jefes/as o Personal Titulado, Personal Administrativo, Personal Técnico no Titulado, o Personal Titulado Superiores y Medios: 2 meses.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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, llevara aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada 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 la persona trabajadora no preaviso con la antelación debida.

De producirse discrepancia en el cálculo de la liquidación, si la empresa pusiera a disposición de la persona trabajadora, el día del cese, la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización

citada, sin perjuicio de que la persona trabajadora ejercite por la diferencia que ella estime, reclamación ante la jurisdicción social.

Artículo 32. —*Salud laboral*

La protección de la salud de las personas trabajadoras 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 las personas rabajadoras, 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 consultara a la RLT y contara con ella para la adopción de la lanificación 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 danos 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.

Las personas trabajadoras serán asesoradas 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 personas trabajadoras conforme a la Ley 31/95 elegirán entre RLT (Comité de Empresa, personas Delegadas de Personal), personas delegadas de prevención a quienes las será de aplicación las garantías de la dicha Ley.

En las empresas o centros de trabajo con 50 o más personas trabajadoras se constituirá un Comité de Seguridad y Salud laboral, que estará formado por las personas delegadas de prevención de una parte y de la otra por la empresa y/o su representación en número igual al de personas delegadas de prevención.

Las empresas facilitaran a las personas delegadas 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.

Las empresas y las personas delegadas 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 danos a la salud.

Las empresas garantizaran la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, poniendo los medios necesarios para hacer efectiva dicha vigilancia.

Todo lo aquí recogido en ningún caso podrá eliminar, reducir o limitar a lo recogido en la ley 31/1995, ni en normativa alguna desarrollada en materia de seguridad y salud.

La empresa proporcionara a las personas delegadas de prevención, la documentación relativa a la salud laboral que sea solicitada por estas, de acuerdo con la LPRL. La documentación se entregará en formato digital siempre que sea posible.

— Evaluación de riesgos laborales de la empresa y plan de prevención actualizado.

Para la elaboración del plan de prevención se consultará y se contará con la participación de las personas delegadas de prevención de las empresas y en un plazo no superior a 12 meses desde la firma del este convenio, siempre que estas no hayan participado con anterioridad en la misma.

— Planificación de la actividad preventiva en vigor de la empresa. En dicha planificación se incluirán las medidas de prevención que se deben adoptar y la formación en materia de prevención en materia de riesgos laborales necesaria.

No obstante, las empresas deberán informar a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos (articulo 18 LPRL).

La evaluación de riesgos deberá incluir necesariamente evaluaciones de riesgo especificas en los siguientes tipos de riesgos:

— Ergonómicos.
— Riesgos Psicosociales.
— Higiénicos, en caso de agentes químicos, agentes biológicos y agentes físicos.
— Y demás riesgos recogidos en la normativa vigente en cada momento.

En todos aquellos puestos de trabajo en los que haya trabajadoras, será obligatorio evaluar de manera específica los riesgos de embarazo y lactancia y deberá hacerse en un plazo no superior a 12 meses desde la firma de este convenio.

En aquellos casos de embarazo o lactancia, la empresa estará obligada a valorar el nivel de exposición a riesgos de la trabajadora y establecerá las posibles medias a tomar (viabilidad de que continúe en ese puesto de trabajo, las medidas que habría que tomar para adaptar eses puesto a la situación concreta de embarazo y lactancia, cambio de puesto de trabajo o baja). Para adoptar esta decisión de una manera más efectiva y rápida es idóneo que en las empresas exista un listado de puestos exentos de riesgo para estas situaciones.

Personas delegadas de prevención

Las personas Delegadas de Prevención serán designadas por las representantes de personal de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente de aplicación.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitara a las personas delegadas de Prevención e integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la formación de nivel básico obligatoria. La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre las personas Delegadas de Prevención. Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de las personas trabajadoras, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

Las competencias y facultades de las personas Delegadas de Prevención serán las siguientes:

1. Son competencias de las personas Delegadas de Prevención las recogidas en el artículo 36.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a competencias de colaboración, de promoción de consulta y de control.

En las empresas que, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Convenio, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud, las competencias y facultades atribuidas a dicho comité serán ejercidas por las personas Delegadas de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a las personas Delegadas de Prevención, estarán facultados para:

a) Acompañar a personas técnicas y a los y las Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo. A tal efecto, la empresa, cuando conozca la fecha de la visita del Inspector o inspectora con antelación, notificara igualmente con la antelación suficiente a cada persona Delegada de Prevención las visitas y verificaciones realizadas por las personas técnicas referidas.

En todo caso, las personas Delegadas de Prevención estarán presentes en la visita de las personas técnicas que desarrollen los procedimientos de evaluación de riesgos, mediciones e investigación de danos para la salud realizados. A tal efecto, la empresa deberá consultar con personas delegadas de Prevención, el día, la hora y el método de realización de dichos procedimientos.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. A tal efecto, la empresa facilitara sin limitación temporal o geográfica a cada persona Delegada de Prevención, la documentación que establece la Ley de PRL, el Reglamento de los Servicios de Prevención y el resto de normativa de aplicación en materia de PRL.

c) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

En ese sentido, la empresa deberá responder a las propuestas realizadas por personas Delegadas de Prevención.

d) Ser informadas por la empresa sobre los danos producidos en la salud de las plantillas una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos. A tal efecto, la empresa dispondrá los medios necesarios para comunicar a cada persona Delegada de Prevención todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que cause lesión a alguna persona trabajadora.

3. Los informes que deban emitir las personas Delegadas de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra e) del apartado uno del artículo 36 de la Ley de mención de Riesgos Laborales deberán

elaborarse en un plazo de 15 días o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

4. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por las personas Delegadas de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 2 del presente artículo deberá ser documentada y motivada.

Coordinación de actividades empresariales

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas, es decir, personas trabajadoras autónomas, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizara un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el alance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En los centros de trabajo en los que concurran varias empresas, a petición de las personas delegadas de prevención se celebraran reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre las personas representantes de las empresas intervinientes y las personas delegadas de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas, al empresario titular del centro.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación. La persona Delegada de Prevención de la subcontrata podrá acceder al centro de trabajo de la empresa principal para comprobar las condiciones y riesgos de las personas trabajadoras de su empresa. En este caso, la persona Delegada de Prevención deberá cumplir con todas las obligaciones establecidas por la empresa titular del centro de trabajo respecto a visitas.

Formación

En lo relativo a formación se remitirá a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAV, publicado en el ≪BOPV≫ de 27 de enero de 1998.

Asistente sectorial de prevención

La Comisión Mixta del Convenio creara una figura denominada ≪Asistente Sectorial de Prevención≫, cuyas atribuciones y forma de funcionamiento se estudiará en el seno de dicha comisión para intervenir, con el visto bueno de la empresa, en aquellos casos en los que se produzcan accidentes graves o muy graves.

Artículo 33. —*Traslado de centro de trabajo*

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio de la persona trabajadora, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a la RLT con una antelación mínima de tres meses, salvo Fuerza mayor.

Artículo 34. —*Seguro colectivo de accidentes de trabajo*

Las empresas afectadas por este Convenio, concertaran a favor de sus personas trabajadoras un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:

— 25.000 euros. En caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
— 25.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Total, derivada de accidente de trabajo.

— 25.000 euros. En caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.

Las cantidades descritas en este articulo no tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de cada año de vigencia, ni serán susceptibles de revisión salarial. Entraran en vigor a partir del 1 de enero de 2020, sin perjuicio de la aplicación de los importes existentes hasta dicha fecha.

La empresa informara de la Póliza concertada a la RLT, o en su defecto, a la propia plantilla de la empresa.

Artículo 35. —*Comisión mixta*

1. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas como tramite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida de forma paritaria por representantes de las empresas y Centrales Sindicales firmantes de este convenio, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

2. La Comisión Mixta emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del acuerdo.

3. La sede de la Comisión Mixta se establece en las oficinas del Consejo de Relaciones Laborales. Calle Alameda Urquijo, 2, 3.o, 48008-Bilbao.

DISPOSICION TRANSITORIA

Disposición Transitoria Primera. —*Derecho Complementario*

1. Se mantiene con carácter ilustrativo la clasificación profesional establecida en la derogada Ordenanza de trabajo de la Industria Siderometalúrgica, en tanto no se llegue a un acuerdo al respecto. La Comisión Mixta del convenio analizara la clasificación profesional por grupos profesionales.

2. En relación con las nuevas contrataciones que se realicen durante la vigencia de este Convenio, y en tanto no se llegue al acuerdo a que se hace referencia en el párrafo anterior, se especificara el contenido de la prestación objeto del contrato y tendrá necesariamente que establecerse la equiparación a una categoría, grupo profesional o nivel retributivo de los previstos en el Convenio, o en su defecto, el de aplicación en la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. —*Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación serán considerados globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o la Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus competencias, resolviera que algunos de los artículos del Convenio conculcan la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

1. Si la resolución afecta a la integridad del articulo, este quedara sin efecto en toda su extensión, siendo provisionalmente aplicable en su lugar, si lo hubiera, el texto del articulo del Convenio precedente.

2. Si la resolución afecta parcialmente a un artículo, que no ha tenido precedente en el convenio anterior, quedara el mismo sin efecto en su totalidad. De existir precedente se aplicará su texto provisionalmente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes firmantes del convenio colectivo se reunirán de forma inmediata con la finalidad de sustituir a través de la negociación lo declarado nulo. Si la sustitución no se alcanzara transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente al Procedimiento de Mediación del Preco y de no ser aceptada la propuesta del Mediador, quedaran sometidas obligatoriamente al Procedimiento de Arbitraje del Preco.

Disposición Adicional Segunda. —*Resolución de conflictos colectivos*

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el ≪Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales≫ (Preco) publicado en el ≪BOPV≫ de 4 de abril de 2000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, en lo referente a los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

Disposición Adicional Tercera

La liquidación de los atrasos por la aplicación de este Convenio para el año 2019, se abonará en el plazo de dos meses desde la publicación del presente convenio.

DISPOSICION FINAL

Este Convenio será de aplicación para todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del mismo, tal y como se regula en el artículo 1 del presente Convenio, así como a todas las personas trabajadoras de las mismas.

ANEXO

REGIMEN 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 personas trabajadoras y empresas.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a la RLT 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo 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 estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros y compañeras o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de las personas trabajadoras que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones ordenes o mandatos de una persona 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 y las compañeras, 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 periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes. Bastara una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero o compañera 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 ordenes 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 y las compañeras de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otra persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 periodo 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 y compañeras 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 la persona trabajadora 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 aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los y las compañeras 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 personas superiores o a sus familiares, así como a sus compañeros y compañeras 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 periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las ordenes o mandatos de sus personas superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros y compañeras 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 las personas trabajadoras.

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 empezara 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.

TABLAS SALARIALES 2018 (3,7% SOBRE 2011)

Categoría profesional	Bruto anual 2011 (€)	Salario base (€)	Carencia incentivo (€)	Plus convenio (€)	Valor quinquenio antigüedad (€)	Complemento salario mínimo garantizado (€)	Bruto anual 2018 (€)
		Diario	Día laborable		Diario	Anual	
PERSONAL OBRERO							
Peón ordinario	17.250,26	27,13	3,81	11,72	0,69	1.714,80	17.888,52
Peón especialista	17.250,26	27,52	3,88	11,94	0,70	1.462,34	17.888,52
Profesional Siderúrgico de 3.ª	17.250,26	28,03	3,92	12,01	0,71	1.212,70	17.888,52
Profesional Siderúrgico de 2.ª	17.250,26	29,79	4,14	12,74	0,75	180,65	17.888,52
Profesional Siderúrgico de 1.ª	17.809,55	31,09	4,39	13,19	0,78	0,00	18.469,67
Oficial de 3.ª	17.250,26	28,24	3,92	12,20	0,71	1.066,64	17.888,52
Oficial de 2.ª	17.386,94	30,34	4,28	12,89	0,76	0,00	18.028,33
Oficial de 1.ª	18.401,84	32,20	4,49	13,56	0,81	0,00	19.081,95
PERSONAL DE LIMPIEZA							
Trabajando a jornada completa	17.250,26	27,13	3,81	11,72	0,69	1.714,80	17.888,52
Por hora de trabajo							
Dos primeras horas (por cada una)		4,04	0,52	2,00	0,10	1,00	
Las restantes (por cada una)		3,81	0,52	1,95	0,10	1,00	
		Mensual	Día laborable		Mensual	Anual	
CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN (Ley 63/1997 y artículo 11 del E.T.)							
Primer año	10.264,24	760,29	0,00	0,00		0,00	10.644,06
Segundo año	12.075,14	894,42	0,00	0,00		0,00	12.521,88
Tercer año	15.094,24	1.118,05	0,00	0,00		0,00	15.652,70
PERSONAL SUBALTERNO							
Listero	17.250,26	863,91	4,00	12,23	21,76	941,01	17.888,52
Almacenero	17.250,26	863,91	4,00	12,23	21,76	941,01	17.888,52
Chófer motociclo	17.250,26	838,82	3,84	11,94	21,13	1.426,82	17.888,52
Chófer de Camión y Turismo	17.389,32	921,29	4,28	12,89	23,21	0,00	18.031,89
Pesador o basculero	17.250,26	845,37	3,89	11,98	21,29	1.308,21	17.888,52
Guarda Jurado	17.250,26	845,37	3,89	11,98	21,29	1.308,21	17.888,52
Vigilante	17.250,26	838,82	3,84	11,94	21,13	1.426,82	17.888,52
Cabo de guardas	17.250,26	889,58	4,12	12,46	22,41	476,98	17.888,52
Ordenanza	17.250,26	825,05	3,81	11,72	20,78	1.694,35	17.888,52
Portero	17.250,26	825,05	3,81	11,72	20,78	1.694,35	17.888,52
Conserje	17.250,26	870,14	4,01	12,24	21,92	847,81	17.888,52
Enfermero	17.250,26	825,05	3,81	11,72	20,78	1.694,35	17.888,52
Dependiente de Economato	17.250,26	863,91	4,00	12,23	21,76	941,01	17.888,52
Auxiliar de Dependiente	17.250,26	825,05	3,81	11,72	20,78	1.694,35	17.888,52
Reproductor de planos	17.250,26	838,82	3,84	11,94	21,13	1.426,82	17.888,52
Telefonista	17.250,26	863,91	4,00	12,23	21,76	941,01	17.888,52
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Jefe Administrativo de 1.ª	23.742,96	1.272,76	5,88	16,87	32,06	0,00	24.620,89
Jefe Administrativo de 2.ª	22.408,89	1.196,31	5,56	16,15	30,13	0,00	23.239,63
Oficial Administrativo de 1.ª	20.331,57	1.082,75	5,02	14,80	27,27	0,00	21.084,68
Oficial Administrativo de 2.ª	18.448,29	980,46	4,49	13,58	24,70	0,00	19.129,37
Auxiliar Administrativo	17.250,26	856,71	4,00	12,20	21,58	1.050,78	17.888,52

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
Tfº: 94-416.95.40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Categoría profesional	Bruto anual 2011 (€)	Salario base (€)	Carencia incentivo (€)	Plus convenio (€)	Valor quinquenio antigüedad (€)	Complemento salario mínimo garantizado (€)	Bruto anual 2018 (€)
		Mensual	Día laborable		Mensual	Anual	
Viajante y Cajero	20.331,57	1.082,75	5,02	14,80	27,27	0,00	21.084,68
Auxiliar con 5 años de Antigüedad	18.448,29	980,46	4,49	13,58	24,70	0,00	19.129,37
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER							
Jefe de Taller	24.230,81	1.296,72	5,95	17,37	32,66	0,00	25.126,76
Maestro de Taller	20.894,54	1.113,16	5,14	15,20	28,04	0,00	21.665,90
Maestro segundo	20.331,57	1.082,75	5,02	14,80	27,27	0,00	21.084,68
Contramaestre	20.894,54	1.113,16	5,14	15,20	28,04	0,00	21.665,90
Encargado	19.362,66	1.030,70	4,72	14,18	25,96	0,00	20.080,90
Capataz Especialista	17.887,76	949,35	4,40	13,19	23,91	0,00	18.550,31
Capataz Peón Ordinario	17.250,26	852,82	3,92	12,01	21,48	1.185,97	17.888,52
PERSONAL TÉCNICO DE DIQUES Y MUELLES							
Jefe de Diques	24.230,81	1.296,72	5,95	17,37	32,66	0,00	25.126,76
Jefe de Muelles	20.894,54	1.113,16	5,14	15,20	28,04	0,00	21.665,90
Buzos y hombres rana	23.063,38	1.233,06	5,65	16,60	31,06	0,00	23.915,59
PERSONAL TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN							
Jefe Sección de Organización de 1.ª	23.063,38	1.233,06	5,65	16,60	31,06	0,00	23.915,59
Jefe Sección de Organización de 2.ª	22.408,89	1.196,31	5,56	16,15	30,13	0,00	23.239,63
Técnico de Organización de 1.ª	20.331,57	1.082,75	5,02	14,80	27,27	0,00	21.084,68
Técnico de Organización de 2.ª	18.448,29	980,46	4,49	13,58	24,70	0,00	19.129,37
Auxiliar de Organización	17.250,26	856,71	4,00	12,20	21,58	1.050,78	17.888,52
Auxiliar con 5 años de antigüedad	18.448,29	980,46	4,49	13,58	24,70	0,00	19.129,37
PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA							
Delineante proyectista	23.063,38	1.233,06	5,65	16,60	31,06	0,00	23.915,59
Dibujante proyectista	23.063,38	1.233,06	5,65	16,60	31,06	0,00	23.915,59
Delineante de 1.ª	20.331,57	1.082,75	5,02	14,80	27,27	0,00	21.084,68
Práctico fotógrafo y fotógrafo	20.331,57	1.082,75	5,02	14,80	27,27	0,00	21.084,68
Delineante de 2.ª	18.448,29	980,46	4,49	13,58	24,70	0,00	19.129,37
Calcador	17.250,26	853,87	3,92	12,02	21,51	1.168,28	17.888,52
Reproductor fotógrafo	17.250,26	853,87	3,92	12,02	21,51	1.168,28	17.888,52
Reproductor de planos	17.250,26	838,82	3,84	11,94	21,13	1.426,82	17.888,52
Archivero bibliotecario	17.747,46	940,29	4,38	13,15	23,69	0,00	18.405,53
Auxiliar	17.250,26	856,71	4,00	12,02	21,58	1.104,60	17.888,52
Auxiliar con 5 años de antigüedad	18.448,29	980,46	4,49	13,58	24,70	0,00	19.129,37
PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO							
Jefe de Laboratorio	24.673,56	1.321,76	6,05	17,64	33,30	0,00	25.587,95
Jefe de Sección	22.299,39	1.189,53	5,56	16,08	29,96	0,00	23.123,78
Analista de 1.ª	19.790,03	1.053,27	4,87	14,45	26,53	0,00	20.522,46
Analista de 2.ª	17.398,84	922,00	4,28	12,89	23,22	0,00	18.041,83
Auxiliar de Laboratorio	17.250,26	856,71	4,00	12,20	21,58	1.050,78	17.888,52
Auxiliar con 5 años de antigüedad	17.398,84	922,00	4,28	12,89	23,22	0,00	18.041,83
PERSONAL TÉCNICO TITULADO							
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	29.939,43	1.637,17	7,53	19,65	41,24	0,00	31.047,20
Perito, Aparejador y A.T.S.	27.573,12	1.504,20	6,91	18,29	37,89	0,00	28.593,60

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
Tfº: 94-416.95.40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Categoría profesional	Bruto anual 2011 (€)	Salario base (€)	Carencia incentivo (€)	Plus convenio (€)	Valor quinquenio antigüedad (€)	Complemento salario mínimo garantizado (€)	Bruto anual 2018 (€)
		Mensual	Día laborable		Mensual	Anual	
Perito con responsabilidad técnica	28.238,19	1.542,61	7,13	18,57	38,86	0,00	29.280,84
Maestro industrial	21.380,28	1.146,92	5,25	15,20	28,89	0,00	22.171,43
Capitán y Primer Maquinista	23.715,74	1.268,53	5,86	17,00	31,96	0,00	24.594,56
Idem de más de 400 tns.	25.719,76	1.378,88	6,35	18,29	34,73	0,00	26.671,68
Piloto y Segundo Maquinista	19.856,50	1.057,09	4,91	14,47	26,62	0,00	20.593,88
Graduado Social y Asistente Social	23.715,74	1.268,53	5,86	17,00	31,96	0,00	24.594,56
Maestro de Enseñanza Primaria	19.329,62	1.028,25	4,72	14,18	25,90	0,00	20.046,60
Maestro de Enseñanza Elemental	17.591,09	931,14	4,31	13,10	23,45	0,00	18.241,55

TABLAS SALARIALES 2019 (2,95% SOBRE 2018)

Categoría profesional	Bruto anual 2018 (€)	Salario base (€)	Carencia incentivo (€)	Plus convenio (€)	Valor quinquenio antigüedad (€)	Complemento salario mínimo garantizado (€)	Bruto anual 2019 (€)	Garantía mínima (€)
		Diario	Día laborable		Diario	Anual		
PERSONAL OBRERO								
Peón ordinario	17.888,52	27,93	3,92	12,07	0,69	1.764,97	18.416,23	395,78
Peón especialista	17.888,52	28,33	3,99	12,29	0,70	1.508,26	18.416,23	395,78
Profesional Siderúrgico de 3.ª	17.888,52	28,86	4,04	12,36	0,71	1.247,13	18.416,23	395,78
Profesional Siderúrgico de 2.ª	17.888,52	30,67	4,26	13,12	0,75	184,86	18.416,23	395,78
Profesional Siderúrgico de 1.ª	18.469,67	32,01	4,52	13,58	0,78	0,00	19.016,15	409,86
Oficial de 3.ª	17.888,52	29,07	4,04	12,56	0,71	1.098,08	18.416,23	395,78
Oficial de 2.ª	18.028,33	31,24	4,41	13,27	0,76	0,00	18.563,32	401,24
Oficial de 1.ª	19.081,95	33,15	4,62	13,96	0,81	0,00	19.644,17	421,66
PERSONAL DE LIMPIEZA								
Trabajando a jornada completa	17.888,52	27,93	3,92	12,07	0,69	1.764,97	18.416,23	395,78
Por hora de trabajo								
Dos primeras horas (por cada una)		4,16	0,54	2,06	0,10	1,03		56,21
Las restantes (por cada una)		3,92	0,54	2,01	0,10	1,03		53,02
		Mensual	Día laborable		Mensual	Anual		
CONTRATOS PARA LA FORMACIóN (Ley 63/1997 y artículo 11 del E.T.)								
Primer año	10.644,06	782,72	0,00	0,00		0,00	10.958,08	235,52
Segundo año	12.521,88	920,81	0,00	0,00		0,00	12.891,34	277,10
Tercer año	15.652,70	1.151,03	0,00	0,00		0,00	16.114,42	346,29
PERSONAL SUBALTERNO								
Listero	17.888,52	889,40	4,12	12,59	21,76	968,34	18.416,23	395,78
Almacenero	17.888,52	889,40	4,12	12,59	21,76	968,34	18.416,23	395,78
Chófer motociclo	17.888,52	863,57	3,95	12,29	21,13	1.470,49	18.416,23	395,78
Chófer de Camión y Turismo	18.031,89	948,47	4,41	13,27	23,21	0,00	18.564,90	399,76
Pesador o basculero	17.888,52	870,31	4,00	12,33	21,29	1.349,22	18.416,23	395,78
Guarda Jurado	17.888,52	870,31	4,00	12,33	21,29	1.349,22	18.416,23	395,78
Vigilante	17.888,52	863,57	3,95	12,29	21,13	1.470,49	18.416,23	395,78
Cabo de guardas	17.888,52	915,82	4,24	12,83	22,41	490,82	18.416,23	395,78
Ordenanza	17.888,52	849,39	3,92	12,07	20,78	1.743,76	18.416,23	395,78

Categoría profesional	Bruto anual 2018 (€)	Salario base (€)	Carencia incentivo (€)	Plus convenio (€)	Valor quinquenio antigüedad (€)	Complemento salario mínimo garantizado (€)	Bruto anual 2019 (€)	Garantía mínima (€)
		Mensual	Día laborable		Mensual	Anual		
Portero	17.888,52	849,39	3,92	12,07	20,78	1.743,76	18.416,23	395,78
Conserje	17.888,52	895,81	4,13	12,60	21,92	872,62	18.416,23	395,78
Enfermero	17.888,52	849,39	3,92	12,07	20,78	1.743,76	18.416,23	395,78
Dependiente de Economato	17.888,52	889,40	4,12	12,59	21,76	968,34	18.416,23	395,78
Auxiliar de Dependiente	17.888,52	849,39	3,92	12,07	20,78	1.743,76	18.416,23	395,78
Reproductor de planos	17.888,52	863,57	3,95	12,29	21,13	1.470,49	18.416,23	395,78
Telefonista	17.888,52	889,40	4,12	12,59	21,76	968,34	18.416,23	395,78
PERSONAL ADMINISTRATIVO								
Jefe Administrativo de 1.ª	24.620,89	1.310,31	6,05	17,37	32,06	0,00	25.346,92	544,52
Jefe Administrativo de 2.ª	23.239,63	1.231,60	5,72	16,63	30,13	0,00	23.925,05	514,06
Oficial Administrativo de 1.ª	21.084,68	1.114,69	5,17	15,24	27,27	0,00	21.708,25	467,68
Oficial Administrativo de 2.ª	19.129,37	1.009,38	4,62	13,98	24,70	0,00	19.692,72	422,51
Auxiliar Administrativo	17.888,52	881,98	4,12	12,56	21,58	1.081,19	18.416,23	395,78
Viajante y Cajero	21.084,68	1.114,69	5,17	15,24	27,27	0,00	21.708,25	467,68
Auxiliar con 5 años de Antigüedad	19.129,37	1.009,38	4,62	13,98	24,70	0,00	19.692,72	422,51
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER								
Jefe de Taller	25.126,76	1.334,97	6,13	17,88	32,66	0,00	25.868,57	556,36
Maestro de Taller	21.665,90	1.146,00	5,29	15,65	28,04	0,00	22.305,06	479,37
Maestro segundo	21.084,68	1.114,69	5,17	15,24	27,27	0,00	21.708,25	467,68
Contramaestre	21.665,90	1.146,00	5,29	15,65	28,04	0,00	22.305,06	479,37
Encargado	20.080,90	1.061,11	4,86	14,60	25,96	0,00	20.674,08	444,89
Capataz Especialista	18.550,31	977,36	4,53	13,58	23,91	0,00	19.097,93	410,71
Capataz Peón Ordinario	17.888,52	877,98	4,04	12,36	21,48	1.220,91	18.416,23	395,78
PERSONAL TÉCNICO DE DIQUES Y MUELLES								
Jefe de Diques	25.126,76	1.334,97	6,13	17,88	32,66	0,00	25.868,57	556,36
Jefe de Muelles	21.665,90	1.146,00	5,29	15,65	28,04	0,00	22.305,06	479,37
Buzos y hombres rana	23.915,59	1.269,44	5,82	17,09	31,06	0,00	24.622,25	530,00
PERSONAL TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN								
Jefe Sección de Organización de 1.ª	23.915,59	1.269,44	5,82	17,09	31,06	0,00	24.622,25	530,00
Jefe Sección de Organización de 2.ª	23.239,63	1.231,60	5,72	16,63	30,13	0,00	23.925,05	514,06
Técnico de Organización de 1.ª	21.084,68	1.114,69	5,17	15,24	27,27	0,00	21.708,25	467,68
Técnico de Organización de 2.ª	19.129,37	1.009,38	4,62	13,98	24,70	0,00	19.692,72	422,51
Auxiliar de Organización	17.888,52	881,98	4,12	12,56	21,58	1.081,19	18.416,23	395,78
Auxiliar con 5 años de antigüedad	19.129,37	1.009,38	4,62	13,98	24,70	0,00	19.692,72	422,51
PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA								
Delineante proyectista	23.915,59	1.269,44	5,82	17,09	31,06	0,00	24.622,25	530,00
Dibujante proyectista	23.915,59	1.269,44	5,82	17,09	31,06	0,00	24.622,25	530,00
Delineante de 1.ª	21.084,68	1.114,69	5,17	15,24	27,27	0,00	21.708,25	467,68
Práctico fotógrafo y fotógrafo	21.084,68	1.114,69	5,17	15,24	27,27	0,00	21.708,25	467,68
Delineante de 2.ª	19.129,37	1.009,38	4,62	13,98	24,70	0,00	19.692,72	422,51
Calcador	17.888,52	879,06	4,04	12,37	21,51	1.202,80	18.416,23	395,78
Reproductor fotógrafo	17.888,52	879,06	4,04	12,37	21,51	1.202,80	18.416,23	395,78
Reproductor de planos	17.888,52	863,57	3,95	12,29	21,13	1.470,49	18.416,23	395,78

Categoría profesional	Bruto anual 2018 (€)	Salario base (€)	Carencia incentivo (€)	Plus convenio (€)	Valor quinquenio antigüedad (€)	Complemento salario mínimo garantizado (€)	Bruto anual 2019 (€)	Garantía mínima (€)
		Mensual	Día laborable		Mensual	Anual		
Archivero bibliotecario	18.405,53	968,03	4,51	13,54	23,69	0,00	18.949,37	407,88
Auxiliar	17.888,52	881,98	4,12	12,37	21,58	1.138,00	18.416,23	395,78
Auxiliar con 5 años de antigüedad	19.129,37	1.009,38	4,62	13,98	24,70	0,00	19.692,72	422,51
PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO								
Jefe de Laboratorio	25.587,95	1.360,75	6,23	18,16	33,30	0,00	26.343,11	566,37
Jefe de Sección	23.123,78	1.224,62	5,72	16,55	29,96	0,00	23.803,41	509,72
Analista de 1.ª	20.522,46	1.084,34	5,01	14,88	26,53	0,00	21.127,87	454,06
Analista de 2.ª	18.041,83	949,20	4,41	13,27	23,22	0,00	18.575,12	399,97
Auxiliar de Laboratorio	17.888,52	881,98	4,12	12,56	21,58	1.081,19	18.416,23	395,78
Auxiliar con 5 años de antigüedad	18.041,83	949,20	4,41	13,27	23,22	0,00	18.575,12	399,97
PERSONAL TÉCNICO TITULADO								
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	31.047,20	1.685,47	7,75	20,23	41,24	0,00	31.962,60	686,55
Perito, Aparejador y A.T.S.	28.593,60	1.548,57	7,11	18,83	37,89	0,00	29.436,04	631,83
Perito con responsabilidad técnica	29.280,84	1.588,12	7,34	19,12	38,86	0,00	30.145,22	648,29
Maestro industrial	22.171,43	1.180,75	5,40	15,65	28,89	0,00	22.824,45	489,77
Capitán y Primer Maquinista	24.594,56	1.305,95	6,03	17,50	31,96	0,00	25.318,77	543,16
Idem de más de 400 tns.	26.671,68	1.419,56	6,54	18,83	34,73	0,00	27.459,47	590,84
Piloto y Segundo Maquinista	20.593,88	1.088,27	5,05	14,90	26,62	0,00	21.200,83	455,21
Graduado Social y Asistente Social	24.594,56	1.305,95	6,03	17,50	31,96	0,00	25.318,77	543,16
Maestro de Enseñanza Primaria	20.046,60	1.058,58	4,86	14,60	25,90	0,00	20.638,66	444,05
Maestro de Enseñanza Elemental	18.241,55	958,61	4,44	13,49	23,45	0,00	18.781,61	405,05