



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Metallo Spain, S.L.U. (código de convenio 48003962011993).**

*Antecedentes*

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

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO:**

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

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

En Bilbao, a 6 de julio de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE METALLO SPAIN, S.L.U. Y SUS TRABAJADORES  
AÑOS 2019, 2020, 2021 Y 2022****1. Partes firmantes**

El presente Convenio se firma por la empresa Metallo Spain, S.L.U. y por el Comité de Empresa.

**2. Objeto**

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la empresa Metallo Spain, S.L.U. y sus trabajadores.

**3. Ámbito territorial**

Este Convenio se aplica a los trabajadores de Metallo Spain, S.L.U., en su centro de trabajo de Berango.

**4. Ámbito personal**

Este Convenio afecta a todo el personal de la empresa, salvo aquellos trabajadores que tengan pactadas condiciones particulares.

**5. Vigencia**

Este Convenio entrará en vigor cuando sea firmado por ambas partes. El período de vigencia será el comprendido entre el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2019.

**6. Prorroga y denuncia**

Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su terminación o prorroga en su caso.

La denuncia del Convenio deberá realizarse con la antelación indicada en el párrafo precedente (como máximo el 1 de octubre), mediante comunicación escrita a la Delegación Territorial de Trabajo, remitiéndose copia del escrito a la otra parte con la misma antelación.

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

**7. Cláusula de descuelgue**

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

**8. Jornada**

La jornada laboral se establece en 1.712 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2019. Para los siguientes años la jornada laboral será de 1.708 horas para todo el personal.

El personal que, por sus condiciones de trabajo, quede dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, dispondrá, de conformidad con lo dispuesto en su artículo 6.2., dentro de su jornada laboral, de 10 minutos para su aseo personal antes de la comida y otros 10 antes de abandonar el trabajo.



### 9. Gratificación especial días Navidad

El personal de relevos que trabaje los días 24 y 31 de diciembre de 2019 percibirá una atención especial cuantificada de la siguiente forma:

- Días 24 y 31 de diciembre de 2019:
  - Relevo de 6 a 14 horas: 117,61 euros.
  - Relevo de 14 a 22 horas: 234,27 euros.
  - Relevo de 22 a 6 horas: 468,56 euros.

El personal de relevos que trabaje los días 25 de diciembre de 2019 y 1 de enero de 2020 percibirá una atención especial cuantificada de la siguiente forma:

- Días 25 de diciembre de 2019 y 1 de enero de 2020:
  - Relevo de 6 a 14 horas: 468,56 euros.
  - Relevo de 14 a 22 horas: 468,56 euros.
  - Relevo de 22 a 6 horas: 468,56 euros.

También recibirá la gratificación el personal del día que trabaje en esas fechas.

### 10. Vacaciones

El personal sujeto al presente Convenio disfrutará las vacaciones que haya generado del 1 de enero al 31 de diciembre, a razón de 30 días naturales por año. El periodo general de vacaciones, supeditado al plan de producción, será de tres meses, o sea, julio, agosto y septiembre y serán rotativas. Para el personal del 5º turno los días de vacaciones serán los reflejados en el calendario laboral.

Para completar los equipos de trabajo durante las vacaciones, podrá contratarse personal eventual que deberá tener la cualificación suficiente para el puesto de trabajo a desempeñar.

El exceso o defecto de horas que, sobre las pactadas anualmente, pueda darse como consecuencia de la fecha de disfrute de los 30 días naturales de vacaciones, serán regularizadas a lo largo del calendario laboral de cada año, de acuerdo con el Responsable de cada sección.

Si en algún supuesto el período vacacional fijado coincide con una situación de IT, se procederá de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, las nuevas fechas de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Las vacaciones se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al que se hayan generado.

### 11. Calendario laboral

El Departamento de Personal ajustará individualmente el calendario laboral antes de finalizar cada año.

Para la realización del calendario laboral de cada año se tendrán en cuenta las festividades autonómicas y locales publicadas en los «Boletines Oficiales».

A partir del año 2021 el personal del 5.º turno comenzará a trabajar según el nuevo calendario.

### 12. Horarios de trabajo

Para el año 2019 el horario de trabajo es el siguiente:

- Personal con jornada partida: de lunes a jueves de 8:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00 horas y los viernes de 8:00 a 14:00 horas, siendo los días 24 y 31 diciembre inhábiles.
- Personal de quinto turno: de 6:00 a 14:00, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas.

El horario de trabajo podrá modificarse por necesidades de producción previo conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

**13. Grupos profesionales**

## 1. Criterios generales:

- 1.1. El presente artículo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.
- 1.2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
- 1.3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las funciones realmente realizadas por el trabajador durante más tiempo.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de Metallo Spain.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los términos siguientes:

- **Técnicos:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.
- **Empleados:** Es el personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática, de laboratorio, etc, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
- **Operarios:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en tareas de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

- 1.4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidas en el ámbito de este acuerdo y que por tanto indican la pertenencia de cada uno de ellos a un determinado grupo profesional son los siguientes: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

*Grupo profesional 1*

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Ejercen funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**Formación:** Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

*Grupo profesional 2*

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas consistentes en la ejecución de trabajos que, aunque se puedan realizar bajo instrucciones, requieren adecuados conocimientos profesionales, experiencia y aptitudes prácticas, asumiendo la responsabilidad en las tareas encomendadas.



Formación: Titulación universitaria de grado medio, Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

#### *Grupo profesional 3*

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma según normas generales recibidas de un mando superior que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

#### *Grupo profesional 4*

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, pero con ciertos conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con un período de adaptación.

#### *Grupo profesional 5*

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas y bajo supervisión, aunque requieran conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

En el Anexo V se muestra las categorías profesionales que comprende cada Grupo Profesional.

### **14. Estructura salarial**

La retribución de los trabajadores está compuesta por los siguientes cinco conceptos: salario base, antigüedad, complemento, Gratificaciones extraordinarias y plus de absentismo:

Operarios	Empleados
Salario base	Salario base
Complemento	Complemento

El salario base está señalado en los Anexos I, Anexo I (bis), Anexo II y Anexo II (bis).

En el Convenio de 1998, con objeto de homogeneizar los distintos conceptos salariales que se derivaban del trabajo realizado en esta empresa, se acordó incluir en el concepto «Complemento» los importes correspondientes a: Plus tóxico, penoso y peligroso, Plus de nocturnidad, Plus de descanso compensatorio, Plus de Turnicidad, Plus de Distancia, Plus de Comedor y compensación por disfrute de vacaciones en los meses de junio y octubre para el personal del 5.º turno.

### **15. Conceptos salariales derivados del salario base: Antigüedad**

Por cada quinquenio contado desde el ingreso se abonará un 5% del salario base a partir del mes siguiente al de su cumplimiento y por los días teóricos indicados en el Anexo IV.

### **16. Gratificaciones extraordinarias**

Julio y diciembre:

- Las pagas extraordinarias de julio y diciembre del año 2019 serán las que aparecen en el Anexo I y para el año 2020 en el Anexo I (bis) para los operarios.
- Los empleados percibirán por este concepto una mensualidad de salario base más complemento.
- Se pagará el día 16 de los meses de julio y de diciembre.
- La percepción se distribuirá entre los conceptos salariales que corresponda, según se indica en el Anexo IV, que presenta los conceptos y días teóricos por los que van a percibirse.

**17. Absentismo**

Se establece un premio de asistencia para todo el personal afecto al presente Convenio cuyo importe estará en función del número de faltas de asistencia personal durante cada mes.

Se hace hincapié en la necesidad de evitar las faltas al trabajo, a no ser imprevistas, ya que, al tener un calendario laboral a turnos, es posible encontrar sustitutos entre los compañeros, cambiando el turno, y evitando las ausencias que nos incrementan las horas extras y disminuyen la productividad.

Este premio será abonado mensualmente, con arreglo a los importes de la tabla del Anexo III y Anexo III (bis).

**18. Plus limpieza casco versaflo**

El personal de fundición del 5.º turno percibirá un plus denominado Plus limpieza Casco Versaflo por un importe de 3,36 euros brutos por cada día efectivamente trabajado en el año 2019. Para el año 2020 el importe es de 3,43 euros. Este concepto retributivo constituye un plus de puesto de trabajo de manera que, si se produjera algún cambio de circunstancias en el trabajo que determine un cambio en la evaluación de riesgos y ya no fuera necesario portar el casco, este plus dejará de abonarse.

**19. Formación**

La Dirección de la Empresa, en función de sus planes estratégicos y/o organizativos, diseñará el Plan anual de formación. Las horas de formación se darán preferentemente dentro de la jornada de trabajo. En aquellos cursos de formación obligatoria para los trabajadores que, por motivos de la organización o composición del grupo, no pudieran hacerse dentro de la jornada laboral, se harán fuera de las horas de trabajo, percibiendo el trabajador en estos casos 25 euros por hora lectiva a partir del mes siguiente de la firma de este convenio y sin carácter retroactivo.

**20. Incrementos salariales**

Todos los conceptos que componen la retribución de los trabajadores se incrementarán anualmente durante los cuatro años de vigencia pactada del convenio (2019, 2020, 2021 y 2022) conforme a los criterios establecidos en el presente apartado y que quedan reflejados en los cuadros adjuntos:

- Cuadro 1: años 2019 y 2020.
- Cuadro 2: años 2021 y 2022.

A estos efectos, los índices que sirven de referencia para el cálculo de los incrementos serán los correspondientes al año anterior al que se refieran los incrementos (así, para el cálculo de los incrementos correspondientes a 2019 se tomará el EBITDA y el índice de frecuencia del año 2018; para el resto de años pactados, 2020, 2021 y 2022, se utilizará la misma fórmula):

- a) Se establece un incremento anual consolidable consistente en un porcentaje determinado del salario de cada trabajador en función del EBITDA del Grupo Metallo (EG).
- b) Para los años 2021 y 2022 se establece un incremento anual no consolidable consistente en un porcentaje variable del salario de cada trabajador en función también del EBITDA del grupo Metallo (EG).

A los efectos del cálculo de estos dos incrementos, el dato del EBITDA que servirá de referencia para el cálculo de los incrementos se refiere al porcentaje de cumplimiento de este índice respecto del dato presupuestado para el ejercicio de que se trate.

- c) Se establece un incremento lineal de igual importe para todos los trabajadores según el índice de frecuencia de accidentes durante el ejercicio de referencia distinguiéndose dos porcentajes diferentes en función de este índice.



Siempre y cuando se cumpla este índice, este incremento se aplicará independientemente de los resultados del Grupo Metallo.

El importe a abonar a los trabajadores por este concepto resultará del siguiente cálculo:

- La empresa calculará la retribución total anual (por los cinco conceptos indicados en el artículo 13) a percibir por los trabajadores fijos a fecha 1 de enero del año tomado como referencia (por ejemplo, para calcular el incremento de 2019, se tomarán datos a 1 de enero de 2018).
- El resultado de este importe se dividirá por el número de trabajadores fijos a tal fecha (en el ejemplo, 1 de enero de 2018).
- Sobre el importe así obtenido se aplicará el porcentaje correspondiente dependiendo del índice de frecuencia que será la cantidad a abonar a los trabajadores en concepto de incremento salarial por este concepto.

Los trabajadores con contratos temporales y a tiempo parcial percibirán esta cantidad en proporción a los días trabajados durante el año y en proporción al porcentaje de jornada que mantengan.

CUADRO 1: AÑOS 2019 Y 2020

EBITDA Grupo Metallo (EG) (%)	Fijo (consolidable) (%)	Variable (no consolidable) (%)	Total (%)	Variable (no consolidable-lineal) Índice de frecuencia <7 (%)	Variable (no consolidable-lineal) Índice de frecuencia =0 (%)
EG<50	0,00		0,00	0,25	0,50
50<EG<65	1,80		1,80	0,25	0,50
65<EG<75	1,80		1,80	0,25	0,50
75<EG<85	2,00		2,00	0,25	0,50
85<EG<105	2,00		2,00	0,25	0,50
EG>105	2,00		2,00	0,25	0,50

CUADRO 1: AÑOS 2021 Y 2022

EBITDA Grupo metallo (EG) (%)	Fijo (consolidable) (%)	Variable (no consolidable) (%)	Total (%)	Variable (no consolidable-lineal) Índice de frecuencia <7 (%)	Variable (no consolidable-lineal) Índice de frecuencia =0 (%)
EG<50	0,00	0,00	0,00	0,25	0,50
50<EG<65	1,20	0,00	1,20	0,25	0,50
65<EG<75	1,20	0,10	1,30	0,25	0,50
75<EG<85	1,40	0,30	1,70	0,25	0,50
85<EG<105	1,40	0,75	2,15	0,25	0,50
EG>105	1,40	1,10	2,50	0,25	0,50

Los anexos I y II son las tablas correspondientes al 2019 incluyen solamente el valor fijo consolidable. Una vez conocido el EBITDA del Grupo Metallo del año 2019 se aplicarán los índices que sirven de referencia para el cálculo de los incrementos del año 2020. Para los siguientes años (2021 y 2022) se realizará también una vez conocido el EBITDA del Grupo Metallo del año anterior.

## 21. Periodo de pago

Se pagará el día 5 del siguiente mes. Este pago se efectuará mediante transferencia.

## 22. Movilidad del personal

Las partes coinciden en que cuando las necesidades de la producción y organización del trabajo así lo aconsejen, se podrán producir intercambios de puestos de trabajo con



las modificaciones de horario consiguientes por el tiempo que sea necesario respetándose las remuneraciones del trabajador y previa notificación del Responsable de Sección. En el caso de que se asignen funciones correspondientes a un puesto de trabajo con un nivel retributivo mayor se abonará, durante este tiempo, la retribución del nivel superior según tablas del convenio.

Cuando un trabajador con horario del día pase a trabajar al quinto turno se le abonará el mes completo cuando se trabaje en ese puesto un mínimo de 12 días de trabajo efectivo seguidos en un mes. Si estos 12 días seguidos se trabajan en ese puesto en meses consecutivos, el salario de los días trabajados del primer mes se regularizará en la nómina del mes siguiente.

Las prioridades serán:

- a) Personal voluntario para el puesto.
- b) Dentro del mismo grupo profesional.
- c) Dentro del mismo departamento.
- d) Entre departamentos.

#### *Sustitución del Encargado de Fundición durante su descanso*

La sustitución del Encargado de Fundición por una persona del mismo relevo durante su descanso correspondiente a 25 minutos (15 minutos de bocadillo y 10 minutos para su aseo personal) será retribuida a razón del 50% de la diferencia salarial de su categoría correspondiente y la de Encargado y por cada día de sustitución. Esta disposición solo será de aplicación a partir del mes siguiente de la firma de este convenio y sin carácter retroactivo.

### **23. Incapacidad temporal**

Los trabajadores sujetos al presente Convenio que se encuentren en situación de I.T. con el correspondiente parte de baja percibirán de la empresa la compensación económica necesaria para alcanzar el 100% de la retribución correspondiente a aquellos de los siguientes conceptos: Salario, Antigüedad y Complemento, que hayan devengado en los 30 días anteriores a la baja y en su misma cuantía. Empezarán a devengar esta compensación desde el primer día del comienzo de la I.T.

Para tener derecho a esta compensación, todos los trabajadores en situación de I.T., tanto por accidente como por enfermedad, se someten voluntariamente al control del Servicio Botiquín de la Empresa, u otro Organismo externo, presentándose a reconocimiento y/o aportando toda la documentación que les sea solicitada.

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común, con reducción de sus facultades físicas e intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

### **24. Horas extraordinarias**

A efectos de lo dispuesto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural:

- a) Las realizadas por avería o daños que dificulten el proceso productivo y requieran una atención urgente e inmediata.
- b) Las de cambio de turno.
- c) Las ausencias imprevistas en su primer día.

La retribución de las horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en los anexos I, I (bis), II y II (bis). Dichos valores han sido fijados en base a considerar el Convenio como un todo global e indivisible.



Se establecen dos valores diferentes de Hora Extra por cada categoría en función de cuando se ha realizado:

*Hora extra continua:* si la hora extra se ha realizado inmediatamente antes del comienzo de la jornada o inmediatamente después de su finalización.

*Hora extra no continua:* si la hora extra no ha sido realizada inmediatamente antes o después de la jornada ordinaria de trabajo.

Los excesos de jornada que se producen como consecuencia del calendario laboral del quinto turno se abonarán como Hora Extra No Continua.

## 25. Permisos retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo máximo que a continuación se expone:

- a) Por fallecimiento del cónyuge: 5 días naturales.
- b) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, nietos y abuelos: 3 días naturales.
- c) Matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural.
- d) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padres y hermanos consanguíneos o políticos, nietos y abuelos: 2 días naturales.

Si por los motivos expuestos en los apartados anteriores, el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso podrá ampliarse hasta dos días más.

Los permisos por enfermedad de familiares podrán, a petición del trabajador y de acuerdo con la empresa, ser disfrutados de modo que puedan ser compaginados con otros familiares (trabajadores de la misma empresa o no) para una atención adecuada al enfermo.

- e) Matrimonio del trabajador: 16 días naturales.
- f) Traslado de domicilio: 1 día natural.
- g) DNI: Tiempo necesario.
- h) En caso de operación ambulatoria o consulta del cónyuge e hijos del trabajador, se dispondrá del tiempo necesario.

También serán reconocidas estas licencias a las parejas de hecho y se entiende por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen. Será necesario acreditar suficientemente la convivencia mediante certificación del registro oficial de uniones de hecho o, en el caso de no existir registro, con certificación oficial de convivencia que acredite la misma. En el caso de disfrutar de la licencia f) por ser pareja de hecho no se disfrutará de nuevo si se contrae matrimonio.

Con el fin de favorecer en lo posible la formación profesional de los trabajadores, los que estudian para obtener un título profesional, académico o universitario, disfrutarán, sin descuento en su retribución, de los permisos necesarios para exámenes, previa justificación.

Cuando la empresa imparta cursos de idiomas, formación profesional o cultural, etc., podrán asistir a dichos cursos todas aquellas personas que lo deseen, previa la oportuna solicitud.

Los permisos arriba señalados serán retribuidos por salario, antigüedad y complemento.

## 26. Viajes y dietas

Los viajes por cuenta de la empresa que se realicen en vehículo propiedad del trabajador, se abonará la cantidad que de común acuerdo se pacte entre ambos.

**27. Premios por años de servicio**

El trabajador que lleve 25 años ininterrumpidamente al servicio de la empresa percibirá una gratificación equivalente a dos mensualidades de Salario + Antigüedad + Complemento y disfrutará de un día de permiso retribuido. El mismo premio tendrá al cumplir los 35 años de servicio.

**28. Seguros**

Se establece para el personal un seguro colectivo con una empresa aseguradora que cubra los riesgos de fallecimiento por cualquier causa e invalidez permanente (total, absoluta y gran invalidez) derivada de accidente laboral.

Los capitales asegurados son los siguientes:

- Fallecimiento: 12.000 euros.
- Incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez) derivada de accidente laboral: 40.000 euros.

**29. Ayuda escolar**

La empresa abonará a los trabajadores en concepto de Ayuda Escolar una cantidad por cada uno de los hijos que tengan, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que sean trabajadores fijos en plantilla a 1 de enero del año en el que se devengue la ayuda o temporales con contrato vigente a esa fecha y que lleven más de 1 año trabajando en Metallo Spain.
2. Que estén de alta en la empresa a la fecha de pago de la ayuda escolar.
3. Que los hijos que dan derecho a la ayuda tengan edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, ambos inclusive, cumplidos en el año en que se perciba la ayuda.
4. Que se justifique previa y documentalmente la matriculación de cada uno de los hijos para los que se perciba la ayuda.

La empresa dispondrá para el año 2019 de la cantidad anual de 7.493,22 euros que se dividirá entre el número de hijos de trabajadores que cumplan los requisitos anteriores.

Este importe será bruto y, siempre que se tuviere derecho, se percibirá por una sola vez al año en la nómina del mes de octubre.

**30. Premios**

Al objeto de estimar los méritos realizados en el trabajo, a propuesta del responsable de cada departamento, la Empresa podrá premiar los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecución una destacada noción de cumplimiento del deber, fidelidad a la Empresa, flexibilidad, polivalencia, responsabilidad, interés en el trabajo o compañerismo.

Dichos premios podrán consistir en:

- a) Mención en el expediente que lleva anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanción.
- b) Recompensa en dinero.
- c) Licencias retribuidas.

**31. Promociones**

Cuando se produzcan vacantes en una determinada categoría profesional, tendrán prioridad para cubrir las los trabajadores de la propia empresa que ocupen puestos de categoría inferior en el mismo ramo, siempre que demuestren su aptitud mediante examen y tengan un historial profesional adecuado.

Todo el personal de nuevo ingreso deberá poseer los requisitos, niveles de preparación y cualificación que para cada categoría se requieran.



El ingreso o admisión se realizará mediante la superación del reconocimiento médico, pruebas profesionales y psicotécnicas que la empresa estime en cada caso oportunas, en función del puesto a ocupar.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas son de libre designación por la empresa.

### **32. Seguridad e Higiene-Prevención Riesgos Laborales**

La Dirección de la Empresa y sus trabajadores reconocen expresa y conjuntamente la importancia de que el trabajo y la producción se desarrollen en condiciones de Seguridad e Higiene, materia en que se puede y se debe progresar y mejorar de forma continuada.

En cuantas materias que afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, son de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa suministrará tres conjuntos de prendas por año, así como guantes y botas siempre que se deterioren, sin tener en cuenta la fecha en que se le entregaron las anteriores. En estos casos, deberán entregar las prendas deterioradas.

La Dirección establecerá premios para aquellas personas que destaquen por la observancia de las medidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la de Seguridad e Higiene. Estos premios se indicarán en las reuniones de Comité de Seguridad e Higiene, así como las condiciones para acceder a ellos.

La empresa establecerá, a su cargo, los medios adecuados para que sus trabajadores, una vez al año, pasen un reconocimiento médico que incluya todas aquellas pruebas consideradas necesarias según el criterio de los Facultativos del servicio de Prevención Ajeno. Se procurará organizar el reconocimiento de modo que la mayor parte posible de la plantilla lo realice en horas de trabajo. No obstante, caso de efectuarse fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en el mismo no será retribuido.

Sin perjuicio de lo anterior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos y artículo 6 del Real Decreto 374/2011, de 6 de abril, los reconocimientos médicos serán obligatorios para todo el personal de Metallo Spain, S.L.U., salvo para el personal de oficina. La negativa a realizar el reconocimiento médico obligatorio será constitutiva de infracción laboral de acuerdo con la tipificación de faltas y sanciones contenida en este Convenio.

La negativa a realizar el reconocimiento médico deberá ser comunicada por el trabajador y por escrito al Servicio de Botiquín.

### **33. Garantías Sociales**

La Dirección de la Empresa se compromete a readmitir a los trabajadores que sean detenidos por motivos políticos o sindicales, respetando la antigüedad que tenían antes de la detención, siempre que no exista sentencia condenatoria.

### **34. Garantías Sindicales**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales cada uno para realizar funciones propias de su cargo. Dichas horas podrán ser acumuladas en uno o varios miembros del Comité y computadas por meses.

Las gestiones realizadas tanto dentro como fuera de la empresa habrán de ser preavisadas con al menos 24 horas de antelación a los Jefes de Sección y a la Oficina de Personal, y justificadas siempre las llevadas a cabo fuera de la empresa.

### **35. Asambleas**

En lo relativo a este punto, se estará en todo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, si no hay causa en contra, la empresa autorizará la celebración de asambleas durante las horas de trabajo, quedando siempre en sus puestos el personal necesario para la atención de las instalaciones y procesos. Estas asambleas se harán en la última hora del primer turno.

**36. Competencias del Comité de empresa**

El Comité de Empresa tendrá las competencias que le concede la legislación vigente.

**37. Comisión paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria formada por tres representantes de la parte social y tres de la parte empresarial firmantes del presente convenio. Cada una de las partes podrá ser asistida por asesores (un máximo de 1 por cada parte) que tendrán voz pero no voto.

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

Serán sus competencias:

- a) La interpretación de cualquier precepto de este Convenio Colectivo.
- b) Vigilar y hacer seguimiento el cumplimiento del Convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos y autoridades competentes.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por la mayoría de cada una de las partes. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-PRECO («BOPV» de 4 de abril de 2000).

**38. Jubilación anticipada**

Al objeto de fomentar el empleo y durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores podrán optar por la jubilación anticipada con las siguientes condiciones:

1. Solicitud del trabajador.
2. Pleno acuerdo entre trabajador y empresa.
3. Opción por la utilización de alguno de los sistemas especiales de jubilación mediante contrato de relevo o cualquier otro sistema alternativo ajustado a la legislación vigente.

**39. Régimen disciplinario****1. Criterios generales**

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

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

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

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

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

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

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



## 2. Faltas

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

### 2.1. Se considerarán faltas Leves

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

### 2.2. Se considerarán faltas Graves

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.



- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

### 2.3. Se considerarán faltas Muy Graves

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

**3. Sanciones**

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

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
  - Despido.

**4. Prescripción**

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

- Faltas Leves: diez días.
- Faltas Graves: veinte días.
- Faltas Muy Graves: sesenta días.

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

**40. Procedimientos de resolución de conflictos**

Las partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales PRECO suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel de la Comunidad Autónoma Vasca en fecha 16 de febrero de 2000 y publicado en el «Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril de 2000 («BOPV» número 66).

Sin perjuicio de lo anterior, las partes expresamente convienen en que el recurso al arbitraje, cualquiera que sea el tema de discusión, será siempre voluntario.

**41. Vinculación a la totalidad**

El presente Convenio constituye un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su totalidad, globalmente y en cómputo anual. En caso de que la Autoridad Laboral no homologara algún artículo o parte del contenido, el Convenio quedaría sin eficacia, debiéndose proceder a la total reconsideración del mismo.

**42. Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en este Convenio se aplicarán las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Lo firman los miembros de la Comisión Negociadora en Berango, a 5 de junio de dos mil veinte.

**ANEXO I  
METALLO SPAIN, S.L.U.****DEVENGOS 5.º TURNO-FUNDICIÓN AÑO 2019**

Categoría	Sueldo 12	Gratificación 2	Complemento 12	Absentismo 11	Total	H. extra continua 1	H. extra no continua 1
OFICIAL 1.ª	1.295,70	1.993,41	996,77	59,79	32.154,20	26,50	31,80
OFICIAL 2.ª	1.275,75	1.853,88	966,80	59,79	31.276,02	26,23	31,48
OFICIAL 3.ª	1.245,84	1.823,96	936,87	59,79	30.498,15	25,47	30,56
ESPECIALISTA	1.192,05	1.770,17	866,94	59,79	28.905,95	24,21	29,05
PEON	1.146,21	1.724,29	817,36	59,79	27.669,11	22,82	27,38

**DEVENGOS 5.º TURNO-ELECTRICISTAS AÑO 2019**

Categoría	Sueldo 12	Gratificación 2	Complemento 12	Absentismo 11	Total	H. extra continua 1	H. extra no continua 1
OFICIAL 1.ª	1.295,70	1.993,41	1.122,31	59,79	33.660,64	26,50	31,80
OFICIAL 2.ª	1.275,75	1.853,88	966,80	59,79	31.276,02	26,23	31,48
OFICIAL 3.ª	1.245,84	1.823,96	936,87	59,79	30.498,15	25,47	30,56

**DEVENGOS PERSONAL AL DÍA DE LUNES A VIERNES AÑO 2019**

Categoría	Sueldo 12	Gratificación 2	Complemento 12	Absentismo 11	Total	H. extra continua 1	H. extra no continua 1
OFICIAL 1.ª	1.295,70	1.993,41	518,27	59,79	26.412,16	26,50	31,80
OFICIAL 2.ª	1.275,75	1.853,88	488,36	59,79	25.534,74	26,23	31,48
OFICIAL 3.ª	1.245,84	1.823,96	478,40	59,79	24.996,48	25,47	30,56
ESPECIALISTA	1.192,05	1.770,17	408,48	59,79	23.404,41	24,21	29,05
PEON	1.146,21	1.724,29	348,84	59,79	22.046,87	22,82	27,38

**ANEXO II  
METALLO SPAIN, S.L.U.****DEVENGOS EMPLEADOS AÑO 2019**

Categorías	Sueldo 14	Complem. mínimo 14	Absentismo 11	Total año 2016	H. extra continua 1	H. extra no continua 1
Contramestre	1.704,38	608,00	59,79	33.030,96	33,59	40,31
Maestro de 2. <sup>a</sup>	1.644,56	598,00	59,79	32.053,64	32,53	39,04
Jefe 2. <sup>a</sup> organización	1.644,56	598,00	59,79	32.053,64	32,53	39,04
Ingeniero/técnico	1.704,38	608,00	59,79	33.030,96	33,59	40,31
Encargado	1.514,96	568,12	59,79	29.820,83	30,44	36,53
Capatáz especialista	1.455,17	408,65	59,79	26.751,21	27,29	32,75
Jefe mantenimiento	1.764,13	627,94	59,79	34.146,70	34,65	41,58
Jefe 1. <sup>a</sup> mantenimiento	1.764,13	567,84	59,79	33.305,26	34,65	41,58
Jefe sección fundición	1.764,13	627,94	59,79	34.146,70	34,65	41,58
Jefe sección desmuestres	1.764,13	627,94	59,79	34.146,70	34,65	41,58
Jefe sección laboratorio	1.644,56	598,00	59,79	32.053,64	32,53	39,04
Jefe 2. <sup>a</sup> función	1.514,96	568,12	59,79	29.820,83	30,44	36,53
Jefe 2. <sup>a</sup> desmuestres	1.514,96	568,12	59,79	29.820,83	30,44	36,53
Jefe 2. <sup>a</sup> mantenimiento	1.514,96	568,12	59,79	29.820,83	30,44	36,53
Jefe 2. <sup>a</sup> laboratorio	1.514,96	568,12	59,79	29.820,83	30,44	36,53
Analista de 1. <sup>a</sup>	1.455,17	408,64	59,79	26.751,06	27,05	32,45
Analista de 2. <sup>a</sup>	1.325,62	348,85	59,79	24.100,29	24,14	28,97
Auxiliar de laboratorio	1.076,45	328,89	59,79	20.332,59	20,47	24,56
Jefe admto. de 1. <sup>a</sup>	2.023,28	737,58	59,79	39.309,67	39,90	47,88
Jefe admto. de 2. <sup>a</sup>	1.644,56	598,00	59,79	32.053,64	32,53	39,04
Oficial de 1. <sup>a</sup> admto.	1.455,17	408,64	59,79	26.751,06	27,05	32,45
Oficial de 2. <sup>a</sup> admto.	1.325,62	348,85	59,79	24.100,29	24,14	28,97
Auxiliar administrativo	1.076,46	328,89	59,79	20.332,74	20,47	24,56
Analista de sistemas	1.514,97	568,12	59,79	29.820,91	30,44	36,53
Analista programador	1.455,17	408,65	59,79	26.751,21	27,29	32,75
Programador	1.325,62	348,85	59,79	24.100,29	24,14	28,97
Ayudante técnico sanitario	1.704,38	608,00	59,79	33.030,96	33,59	40,31
Chófer camión	1.295,70	548,19	59,79	26.472,27	26,50	31,80

**ANEXO I (BIS)  
METALLO SPAIN, S.L.U.****DEVENGOS 5.º TURNO-FUNDICIÓN AÑO 2020**

Categoría	Sueldo 12	Gratificación 2	Complemento 12	Absentismo 11	Total	H. extra continua 1	H. extra no continua 1
OFICIAL 1ª	1.321,62	2.033,28	1.016,70	60,99	32.797,29	27,03	32,44
OFICIAL 2ª	1.301,26	1.890,96	986,13	60,99	31.901,54	26,76	32,11
OFICIAL 3ª	1.270,76	1.860,44	955,61	60,99	31.108,12	25,97	31,17
ESPECIALISTA	1.215,89	1.805,57	884,28	60,99	29.484,07	24,69	29,63
PEON	1.169,13	1.758,78	833,71	60,99	28.222,50	23,27	27,93

**DEVENGOS 5.º TURNO-ELECTRICISTAS AÑO 2020**

Categoría	Sueldo 12	Gratificación 2	Complemento 12	Absentismo 11	Total	H. extra continua 1	H. extra no continua 1
OFICIAL 1.ª	1.321,62	2.033,28	1.144,75	60,99	34.333,85	27,03	32,44
OFICIAL 2.ª	1.301,26	1.890,96	986,13	60,99	31.901,54	26,76	32,11
OFICIAL 3.ª	1.270,76	1.860,44	955,61	60,99	31.108,12	25,97	31,17

**DEVENGOS PERSONAL AL DÍA DE LUNES A VIERNES AÑO 2020**

Categoría	Sueldo 12	Gratificación 2	Complemento	Absentismo 11	Total	H. extra continua 1	H. extra no continua 1
OFICIAL 1.ª	1.321,62	2.033,28	528,63	60,99	26.940,40	27,03	32,44
OFICIAL 2.ª	1.301,26	1.890,96	498,13	60,99	26.045,44	26,76	32,11
OFICIAL 3.ª	1.270,76	1.860,44	487,96	60,99	25.496,41	25,97	31,17
ESPECIALISTA	1.215,89	1.805,57	416,65	60,99	23.872,49	24,69	29,63
PEON	1.169,13	1.758,78	355,82	60,99	22.487,81	23,27	27,93

**ANEXO II (BIS)  
DEVENGOS EMPLEADOS AÑO 2020**

Categorías	Sueldo 14	Complem. mínimo 14	Absentismo 11	Total año 2020	H. extra continua 1	H. extra no continua 1
Contramestre	1.773,23	632,56	60,99	34.365,41	34,95	41,94
Maestro de 2. <sup>a</sup>	1.677,45	609,96	60,99	32.694,72	33,18	39,82
Jefe 2. <sup>a</sup> Organización	1.677,45	609,96	60,99	32.694,72	33,18	39,82
Ingeniero/Técnico	1.738,46	620,16	60,99	33.691,58	34,26	41,12
Encargado	1.545,26	579,48	60,99	30.417,24	31,05	37,26
Capatáz especialista	1.484,27	416,83	60,99	27.286,23	27,84	33,40
Jefe mantenimiento	1.799,41	640,50	60,99	34.829,63	35,34	42,41
Jefe 1. <sup>a</sup> mantenimiento	1.799,41	579,20	60,99	33.971,37	35,34	42,41
Jefe sección fundición	1.799,41	640,50	60,99	34.829,63	35,34	42,41
Jefe sección desmuestres	1.799,41	640,50	60,99	34.829,63	35,34	42,41
Jefe sección laboratorio	1.677,45	609,96	60,99	32.694,72	33,18	39,82
Jefe 2. <sup>a</sup> función	1.545,26	579,48	60,99	30.417,24	31,05	37,26
Jefe 2. <sup>a</sup> desmuestres	1.545,26	579,48	60,99	30.417,24	31,05	37,26
Jefe 2. <sup>a</sup> mantenimiento	1.545,26	579,48	60,99	30.417,24	31,05	37,26
Jefe 2. <sup>a</sup> laboratorio	1.545,26	579,48	60,99	30.417,24	31,05	37,26
Analista de 1. <sup>a</sup>	1.484,27	416,81	60,99	27.286,08	27,59	33,10
Analista de 2. <sup>a</sup>	1.352,13	355,83	60,99	24.582,29	24,62	29,55
Auxiliar de laboratorio	1.097,98	335,47	60,99	20.739,24	20,88	25,05
Jefe admto. de 1. <sup>a</sup>	2.063,74	752,33	60,99	40.095,86	40,70	48,84
Jefe admto. de 2. <sup>a</sup>	1.677,45	609,96	60,99	32.694,72	33,18	39,82
Oficial de 1. <sup>a</sup> admto.	1.484,27	416,81	60,99	27.286,08	27,59	33,10
Oficial de 2. <sup>a</sup> admto.	1.352,13	355,83	60,99	24.582,29	24,62	29,55
Auxiliar administrativo	1.097,99	335,47	60,99	20.739,39	20,88	25,05
Analista de sistemas	1.545,27	579,48	60,99	30.417,32	31,05	37,26
Analista programador	1.484,27	416,83	60,99	27.286,23	27,84	33,40
Programador	1.352,13	355,83	60,99	24.582,29	24,62	29,55
Ayudante técnico sanitario	1.738,46	620,16	60,99	33.691,58	34,26	41,12
Chófer camión	1.321,62	559,16	60,99	27.001,72	27,03	32,44



ANEXO III  
**METALLO SPAIN, S.L.U.**

PREMIO POR FALTA DE ABSENTISMO AÑO 2019  
214 DÍAS LABORABLES

Número de faltas mensual	Cantidad a cobrar (euros por jornada trabajada)
0 faltas	3,04
1 falta o menos	2,02
2 faltas o menos	1,34
3 faltas o menos	0,69
4 faltas o menos	—



## ANEXO III (BIS)

**METALLO SPAIN, S.L.U.**PREMIO POR FALTA DE ABSENTISMO AÑO 2020  
214 DÍAS LABORABLES

Número de faltas mensual	Cantidad a cobrar (euros por jornada trabajada)
0 faltas	3,11
1 falta o menos	2,06
2 faltas o menos	1,37
3 faltas o menos	0,71
4 faltas o menos	—

**ANEXO IV  
METALLO SPAIN S.L.U.**

	Total 335 días	Vac. 30 días	Total 365 días
Sueldo base	335	30	365
Complemento	335	30	365
Antigüedad	335	30	365
Gratificaciones julio y diciembre	Tabuladas		

**ANEXO V  
METALLO SPAIN, S.L.U.**

Grupos profesionales	Operarios	Empleados	Técnicos
GP 1			Jefe Mantenimiento. Jefe Sección fundición. Jefe Sección desmuestres. Jefe Sección laboratorio.
GP 2	Contraamaestre. Maestro 2. <sup>a</sup> .	Jefe admtvo. de 1. <sup>a</sup> . Jefe admtvo. de 2. <sup>a</sup> . Analista de sistemas.	Jefe 1. <sup>a</sup> mantenimiento. Jefe 2. <sup>a</sup> fundición. Jefe 2. <sup>a</sup> desmuestres. Jefe 2. <sup>a</sup> mantenimiento. Jefe 2. <sup>a</sup> laboratorio. Jefe 2. <sup>a</sup> organización. Ayudante técnico sanitario.
GP 3	Encargado. Capataz especialista.	Oficial de 1. <sup>a</sup> admtvo. Oficial de 2. <sup>a</sup> admtvo. Analista de 1. <sup>a</sup> . Analista de 2. <sup>a</sup> . Analista programador. Programador.	
GP 4	Oficial 1. <sup>a</sup> . Oficial 2. <sup>a</sup> . Oficial 3. <sup>a</sup> .	Chófer camión	
GP 5	Peón especialista. Peón ordinario.	Auxiliar administrativo Auxiliar de laboratorio	