



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Soldaberriz, S.L. (código de convenio 48100462012013).

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 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 9 de marzo de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**SOLDABERRIZ, S.L.**

2020-2021

1. Aplicación vigencia y duración

El presente Convenio de Empresa se aplicará a todos y todas las trabajadoras que presten sus servicios para la empresa Soldaberriz, S.L.

El presente Convenio de Empresa entrará en vigor en la fecha de su firma, siendo su duración de 2 años, es decir, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021. Este acuerdo se considerará denunciado el día 1 de octubre de 2021, fecha en que las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo acuerdo, y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

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

2. Inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de Conciliación y de Mediación del acuerdo interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

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 Orpicce.

3. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran cualquier trabajador o trabajadora a la entrada en vigor de este convenio. Dichas condiciones no serán en ningún caso compensables ni absorbibles.

4. Jornada laboral

La jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio será de:

- Jornada partida: 1708 horas.
- Jornada continuada: 1688 horas.

El 100% de la jornada se distribuirá de manera regular a los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso de 15 minutos cada día laborable, considerándose este tiempo como jornada efectiva de trabajo.

5. Calendario laboral

Teniendo en cuenta las necesidades de servicio, el calendario laboral será acordado por ambas partes y se elaborarán entre los meses de octubre, noviembre y diciembre de cada año.



En el calendario laboral anual se establecerán, por una parte los días laborables y por otra los días de descanso, que serán, las vacaciones, los descansos semanales, los festivos y además los días de exceso de jornada.

A estos días de exceso de jornada tendrán derecho los trabajadores/as que trabajen todos los días laborables establecidos en el calendario, y a la parte proporcional en el caso de que trabajen un periodo inferior.

Estos días de exceso de trabajo, al igual que las vacaciones, serán obligatoriamente disfrutados como tiempo de descanso durante el año y solo podrán ser abonados en el finiquito en el caso de no haberlos podido disfrutar.

6. Incremento salarial

Todos los conceptos salariales se incrementarán:

— En el año 2020 el 1,60%.

Aplicándose este incremento desde el 1 de enero del 2020.

— En el año 2021 el 1,50%.

Aplicándose este incremento desde el 1 de enero del 2021.

El cálculo del salario bruto anual de este convenio se obtiene de:

— Salario Base x 420 días (12 mensualidades + 2 Pagas).

— Gratificaciones Extraordinarias x 60 días (prorrateadas en 12 meses).

— Antigüedad x 420 días (12 mensualidades + 2 Pagas).

— Plus Convenio x 420 días (12 mensualidades + 2 Pagas).

— Asistencia x 420 días (12 mensualidades + 2 Pagas).

Además de otros conceptos salariales que puedan tener los trabajadores y trabajadoras.

7. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

1. Por la Dirección de la empresa, o a instancia de los trabajadores o sus representantes, se tomará la decisión de apertura de expediente en orden a la constatación de situaciones excepcionalmente penosas, tóxicas 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, tóxico o peligroso, empresa y trabajadores 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, tóxicas o peligrosas, tras el asesoramiento técnico pertinente, por la Dirección de la empresa se comunicará a los trabajadores 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 trabajadores a los Procedimientos de resolución de conflictos del Preco.

5. Al personal afectado por estas situaciones, deberá abonársele el 25% del Salario Base, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; el 30% si concurriesen dos, y el 35% 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. En los próximos Convenios, este plus se incrementará con el mismo porcentaje en que se incremente el salario para dichos años, respectivamente, y en su caso la revisión que procediere.

**8. 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 al trabajador, por día efectivamente trabajado en esta condición, un plus del 25% del Salario Base.
3. Al igual que en el caso de los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad referidos en el artículo anterior, en los próximos Convenios, este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incremente el salario para dichos años, respectivamente, y en su caso la revisión que procediere.
4. Se respetará a los trabajadores que perciban cantidades superiores por este Concepto el cobro de las mismas.

9. Complementos salariales de sábados, domingos, festivos y reten

1. Si se trabajara bajo un sistema de turnos y éste sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos que serán incrementados en la misma cuantía que los salarios para cada uno de los años:

- 39,31 euros/día por cada sábado de trabajo efectivo.
- 49,18 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 éstas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, y los trabajadores puedan ser avisados a través de un busca o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado “Complemento de reten”, que se abonará a razón de 24,25 euros por cada día que el trabajador 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. Para los próximos Convenios estas cuantías se verán incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios para dichos años respectivamente, y en su caso la revisión que procediere.

10. 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 6% del Salario Base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado. Todos los quinquenios serán abonados de esta forma.

2. A los trabajadores y trabajadoras que ostentaban quinquenios antes del 1 de enero de 2013, se les abonarán estos, desde el 1 de enero de 2021 en la cuantía del 6% del Salario Base. Siendo a partir de esta fecha todos los quinquenios iguales.

3. Para el cómputo 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 el trabajador 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.

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 años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

5. Todo trabajador que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

11. Gratificaciones extraordinarias

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que serán prorrateadas en las doce mensualidades.

2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme a Salario Base + Antigüedad + Plus Convenio + Asistencia.

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

12. Polivalencia

A la hora de pactar la prestación laboral, cuando se acuerde entre trabajador y empresario la polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que sean de valor superior, únicamente durante el tiempo que se realicen.

13. Salario mínimo garantizado

1. Los nuevos contratos que se realicen a partir de la firma del presente convenio tendrán como remuneración mínima el salario establecido cada año en el Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia para la categoría de Oficial de 3.ª.

2. Los trabajadores/as que cumplan 1 año de antigüedad en la empresa tendrán como remuneración mínima la establecida en las tablas salariales del presente convenio para cada uno de los años en la categoría de Oficial de 3.ª especialista.

3. Los trabajadores/as que cumplan 3 años de antigüedad en la empresa tendrán como remuneración mínima la establecida en las tablas salariales del presente convenio para cada uno de los años en la categoría de Oficial de 3.ª soldadura.

Para la mejora de salario establecido en el presente artículo, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa Soldaberriz, al margen de que haya sido con contrato de Soldaberriz, de Componentes Industriales Kebi o de cualquier otra empresa propiedad de los mismos administradores, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador 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.

14. Horas extraordinarias

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

- 1) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos excepcionales del siguiente artículo.
- 2) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:
 - A) Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
 - B) 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 resulte posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- Por tratarse de un periodo de trabajo tan cortó que no haga viable una nueva contratación.
- Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.
- Por que habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo estos no hayan facilitado a la empresa personal con la calificación adecuada al puesto correspondiente.

- 3) Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2, serán compensadas con tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de una 1 hora y 30 minutos por cada hora trabajada en día laborable, y 1 hora y 45 minutos por hora trabajada en domingos o festivos. El trabajador o trabajadora comunicará 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 el trabajador señalará en igual forma el periodo definitivo del descanso compensatorio. Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor., en este caso esas horas se abonarán con el recargo del 45% cuando se trabaje en día laborable y del 75% cuando sea de domingo o festivo.

15. Licencias y permisos retribuidos

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

A) Caso de fallecimiento:

- Del cónyuge: 5 días naturales.
- De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.
- De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
- De nietos y abuelos políticos o consanguíneos: 2 días naturales.
- De tíos y sobrinos: 1 día natural, siempre que la ceremonia coincida con el turno de trabajo.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, la licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, abuelos, hijos y hermanos naturales o políticos se incrementará en 2 días naturales más y la licencia por tíos y sobrinos se incrementará en 1 día natural más, independientemente del turno de trabajo. Se presumirá la necesidad de realizar el desplazamiento cuando entre el domicilio del centro de trabajo y el de la persona fallecida la distancia supere los 200 kilómetros.

Esta licencia retribuida será reconocida a las parejas de hecho.

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

- Del cónyuge: 3 días naturales.
- De los padres, hijos y hermanos políticos o consanguíneos: 2 días naturales.
- De nietos y abuelos políticos o consanguíneos: 2 días naturales.
- En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
 - Del cónyuge: 2 días naturales.
 - De los padres, hijos y hermanos políticos o consanguíneos: 2 días naturales.
 - De nietos y abuelos políticos o consanguíneos: 2 días naturales.



Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, esta licencia se incrementará en 2 días naturales más. Se presumirá la necesidad de realizar el desplazamiento cuando entre el domicilio del centro de trabajo y el de la persona fallecida la distancia supere los 200 kilómetros.

El derecho al disfrute de los días de licencia retribuida por este motivo podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

- C) En caso de asistencia a urgencias de hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si las circunstancias tuviesen lugar en horas fuera de la jornada de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por cuatro horas o más, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia lo será por el tiempo necesario.

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

Esta licencia será reconocida también a las parejas de hecho.

- D) Caso de matrimonio del trabajador/a: 16 días naturales, que comenzarán a contar a partir del primer día laborable inmediatamente posterior, y en caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar el trabajador/a a la empresa su intención de contraer matrimonio antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural. En este supuesto concreto esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho.

- E) Caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables.

De nacimiento de nietos: 1 día laborable.

En caso de cesárea la licencia se incrementará en dos días laborables más.

- F) Carnet de identidad: 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 para el desplazamiento y la consulta, cuando coincidiendo con el horario de consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta dieciséis horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por el trabajador, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos a profesionales de medicina pediátrica.

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

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

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



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

- J) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.
- K) Caso del cuidado de lactante menor de 9 meses: A elección de la persona trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de la jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen y por su voluntad se podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose este tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los 9 meses del menor. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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 dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Las personas trabajadoras tendrán 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 continuación del parto.

2. El cómputo 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, empezará el cómputo a partir del día siguiente.

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

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

En las licencias que también se reconocen a las parejas de hecho, se entienden como tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen y acreditan suficientemente la condición legal de pareja de hecho.

16. Ropa de trabajo

1. Se entregarán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos conjuntos de camisa y pantalón, o dos batas, según la ropa de trabajo que se utilice habitualmente por la industria. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse durante el mes de marzo de cada año.

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

17. Organización del trabajo

1. En la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, las empresas utilizarán el asesoramiento, orientación y propuesta de los representantes sindicales



de los trabajadores, de acuerdo con las facultades otorgadas a éstos por las disposiciones vigentes.

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

3. Si transcurrido el período de adaptación, los trabajadores no hubieran alcanzado el rendimiento mínimo, se reunirá una Comisión Paritaria creada al efecto, que estudiará 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 representación legal de los trabajadores 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.

18. Movilidad funcional

La movilidad funcional del personal, considerada ésta como la posibilidad real de que los trabajadores sean destinados, 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 realizará de conformidad con lo que se concreta en el presente articulado.

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

Se garantiza al trabajador el mantenimiento de los conceptos salariales fijos, aceptando empresa y trabajador el libre desarrollo de los conceptos salariales de contenido variable.

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

Los trabajadores que pasen a desempeñar distintas funciones percibirán desde el primer día la prima que obtengan en el nuevo puesto. Durante el período de adaptación al nuevo puesto, se garantizará como mínimo la prima media obtenida por el trabajador en el mes anterior, siempre que en la empresa no exista otro procedimiento compensador de adaptación al nuevo puesto. Se entiende por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador pueda alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto.

19. 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 del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, salvo Fuerza mayor.

20. Fomento del euskera

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

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

**21. Incapacidad temporal por accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral**

1. El personal de esta empresa, percibirá en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el 100% de los conceptos salariales fijos, desde el primer día con las siguientes condiciones.

Ambas partes acuerdan analizar anualmente de forma conjunta las incidencias que hayan dado lugar a accidentes con o sin baja médica, a fin de identificar las causas y situaciones reiterativas.

2. El personal de esta empresa, percibirá en caso de enfermedad común o accidente no laboral el 100% de los conceptos salariales los tres primeros días en la primera baja del año.

Las I. Ts por accidente laboral o enfermedad profesional no tendrán repercusión sobre las gratificaciones extraordinarias, abonándose el 100% de los conceptos salariales.

22. Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán 30 días naturales de vacaciones retribuidos al año. El periodo o periodos de disfrute serán de mutuo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a. Estas vacaciones se iniciarán el primer día laboral de la semana, disfrutándose preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Si las vacaciones se disfrutaban por turnos, estos deben de ser rotativos.

Las vacaciones serán abonadas según la formula siguiente:

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

Si en transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, hasta llegar a 90 inmediatamente anteriores al periodo considerado, dentro del año en curso.

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

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones pactadas cuando estas coincidan total o parcialmente con una incapacidad temporal, disfrutándose las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

23. Salud laboral

La empresa y los trabajadores y trabajadoras colaborarán en la erradicación de toda situación de riesgo susceptible de generar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, tanto cumplimentado todos los preceptos legales y reglamentarios vigentes como mediante la adopción de todas las soluciones técnicas necesarias, incorporando como ámbito autónomo de análisis y aplicación las circunstancias de trabajo de las trabajadoras en relación con las necesidades y peculiaridades de salud de las mujeres.

La empresa prestará principal atención sobre la exposición del personal a los humos y gases que provienen del trabajo de soldadura contratando cuando se solicite un servicio de prevención que mida la exposición a contaminantes tóxicos provenientes de los distintos materiales sujetos a este tipo de trabajo.

Para prevenir este riesgo la empresa dotará a los puestos de trabajo de tapas de aspiración de humos con suficiente caudal para evitar que estos sean inhalados por el personal, así como un sistema de ventilación general para eliminar los humos que se escapen.

Por la dirección de la empresa o a instancia de los trabajadores y trabajadoras o sus representantes, se tomará la decisión de apertura de expediente en orden a la constatación de situaciones penosas, tóxicas y peligrosas que se pudieran plantear.



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

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

Si por la mejora de las instalaciones, que será lo preferente para la empresa y los trabajadores y trabajadoras, o procedimientos desaparecieran las condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, tras el asesoramiento técnico pertinente, por la dirección de la empresa se comunicara a los trabajadores y 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 trabajadores a los Procedimientos de resolución de conflictos del Preco:

Al personal afectado por estas situaciones, deberá abonársele el 25% del salario base por día realmente trabajado, si solo se diera una de las circunstancias señaladas, el 30% del salario base si concurriesen dos y el 35% si fuesen las tres. Este concepto salarial no será ni absorbible ni compensable.

Se realizarán reconocimientos médicos específicos anuales durante el mes de octubre, con relación a los riesgos existentes en cada puesto de trabajo y la aplicación de los protocolos médicos específicos. El servicio de prevención garantizará la confidencialidad de los resultados individuales, realizando propuestas preventivas si proceden tras los resultados y entregará una memoria anual a el delegado o delegada de prevención. Los reconocimientos médicos serán voluntarios, previa notificación por escrito a todos los trabajadores y trabajadoras. El tiempo destinado a dicho reconocimiento será considerado tiempo de trabajo.

24. Mutuas

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales-MATEPs).

25. Crédito horario para los delegados de personal

1. Cada Delegado de Personal previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de 20 horas mensuales retribuidas.

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 al empresario con 15 días de antelación, cada Delegado de Personal o miembro 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.

26. Preavisos y ceses

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

- Personal Obrero: 15 días.
- Personal Subalterno: 15 días.
- Administrativos: 1 mes.
- Jefes ó Titulados Administrativos, Técnicos o Titulados, o Titulados Superiores y Medios: 2 meses.



El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida. De producirse discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador, el día del cese, la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite por la diferencia que él estime, reclamación ante la jurisdicción social.

27. Personal de ETT

La empresa se compromete a poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, todas las contrataciones que se realicen a través de la ETTs, respetando que estas contrataciones no se prolonguen por un periodo superior a un mes, siendo contratados los trabajadores y trabajadoras directamente por la empresa.

Las y los trabajadores de esas otras empresas tendrán como mínimo las mismas condiciones salariales y de trabajo en general que los y las trabajadoras de la plantilla de la empresa.

28. Extinción del contrato

La empresa no podrá extinguir ningún contrato al amparo del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

29. Seguro colectivo

Para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente acuerdo, la empresa contratará un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes garantías y capitales asegurados:

En el caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o fallecimiento, derivados de accidente laboral o enfermedad profesional la indemnización será de 30.000 euros.

En los supuestos de muerte la indemnización establecida se abonará a los herederos legales del trabajador o trabajadora, salvo que exista un beneficiario designado expresamente por el fallecido.

La empresa, en el momento de actualización del seguro entregará copia de la póliza a cada trabajador/a.

30. Régimen disciplinario

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

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

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

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



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

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

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

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

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 períodos 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.

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.

Se considerarán Faltas Muy Graves:

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



por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

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

- Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas Muy Graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días. Despido.

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

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

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

31. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.

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) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

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

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-Preco II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

**RELACIÓN TABLAS SALARIALES 2021**

Categoría profesional	Salario base/mes (€)	Plus convenio/mes (€)	Asistencia/mes (€)	Bruto anual (€)
OFICIAL DE 3.ª ESPECIALISTA	866,16	289,69	289,69	20.237,56
OFICIAL DE 3.ª SOLDADURA	893,61	297,87	297,87	20.850,90
OFICIAL DE 2.ª ESPECIALITA	878,30	289,89	289,89	20.413,12
OFICIAL DE 2.ª ESPEC. SOLD.	1.005,31	335,06	335,06	23.456,06
OFICIAL DE 2.ª SOLDADURA	1.052,91	350,94	350,94	24.567,06
OFICIAL DE 1.ª SOLDADURA	1.057,49	352,46	352,46	24.673,74
JEFE DE TALLER	1.223,94	403,90	403,90	28.444,36
JEFE DE TALLER SOLDAD.	1.498,58	511,98	511,98	35.315,56
ENCARGADO	978,06	322,24	322,24	22.715,56
ENCARGADO SOLDADURA	1.274,51	424,84	424,84	29.738,66