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 Acha-Orbea, Egaña y Cia, S.A. (código de convenio 48101012012014).

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 15 de julio de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

cve: BOB-2021a177-(III-181)

CONVENIO COLECTIVO DE ACHA-ORBEA, EGAÑA Y CIA, S.A. DE 2021 - 2022

Artículo 1.—*Ámbito personal*

El presente Convenio de Empresa se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios para la empresa Acha-Orbea, Egaña y Cía, S.A, excepto al personal directivo.

Artículo 2.—*Vigencia, duracion y denuncia*

Entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2021, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

Se considerará denunciado el 31 de diciembre de 2022 y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo. En el periodo de vigencia temporal establecido, es decir, desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022, la empresa se compromete expresamente a no recurrir al procedimiento de inaplicación del Convenio establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo no obstante, negociar su modificación o revisión a tenor de lo previsto en el Artículo 86.1 del citado texto legal.

Artículo 3.—*Condiciones más beneficiosas*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas reconocidas por la empresa en cuanto aquéllas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 4.—*Compensación y absorción*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, y de cualquier rango, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo cuando consideradas las nuevas retribuciones en su conjunto y en cómputo anual superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 5.—*Unidad de convenio*

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio Colectivo, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

Artículo 6.—*Inaplicación o descuelgue del convenio*

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), en el plazo de dos años establecido como vigencia inicial del mismo (1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2022), y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos de Resolución de Conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el acuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE.

Una vez transcurrido el plazo de compromiso adquirido por la empresa, es decir a partir del 1 de enero de 2023 el procedimiento para la inaplicación del Convenio será el previsto legalmente, es decir el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y el Decreto 471/2013 del Gobierno Vasco, de creación y regulación del Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de convenios colectivos estatutarios (ORPRICE).

cve: BOB-2021a177-(III-181)

Artículo 7.—*Comisión mixta*

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, sea sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta estará constituida de forma paritaria por representantes de la empresa y por delegados de personal, con un máximo de dos por cada parte, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos, y deberá emitir su informe en un plazo máximo de quince días, a contar desde el día siguiente en que hubiere sido solicitado.

El tiempo de dedicación de los delegados de personal para el desempeño de las funciones previstas en este artículo será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito horario previsto en el artículo 29 de este Convenio. La empresa no sufragará los gastos que puedan originarse en el desempeño de estas funciones por parte de los delegados de personal.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa prevista en la ley.

Artículo 8.—*Salarios*

Las tablas salariales vigentes al 31.12.20 se revisan de la siguiente forma:

— Para el 2021, con efectos retroactivos desde el 1 de enero, el incremento será igual a 1,75%.

— Para el 2022, el incremento será igual al IPC Real estatal del 2021 facilitado por el INE + 1,25%, con garantía de 1,25% en caso de IPC igual a cero o negativo.

Dichos incrementos se aplicarán sobre los siguientes conceptos de retribución existentes en la empresa, creciendo en la misma proporción y por separado: sueldo/jornal, complemento incentivo a la producción, jornal día vacación, prima de producción, prima de puntualidad y asistencia, gratificación extraordinaria. La retribución por complemento incentivo a la producción que resultaría para 2021 al incrementar el importe de la tabla de 2020 en un 1,75% (esto es, 494,2638 euros) se integrará en el sueldo/jornal, jornal día vacación y gratificación extraordinaria incrementando el «bruto jornal día natural», el «bruto jornal día vacación» y el «bruto gratificación extraordinaria día» 1,1658 euros; por este motivo, el concepto complemento incentivo a la producción a partir de 2021 dejará de retribuirse.

El Sueldo/Jornal se retribuirá en los meses de trabajo (es decir sin incluir la paga de vacaciones ni las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre) según lo indicado para el 2021 en las tablas salariales que figuran como Anexo al Convenio por los días naturales que el trabajador esté activo en cada mes (es decir sin incluir los días de Incapacidad Temporal Transitoria, situación de Alta Especial, Suspensión de Contrato o cualquier otra situación que no genere derecho a retribución), deduciendo la parte proporcional de los permisos no retribuidos que no se recuperen.

Los permisos no retribuidos se deberán recuperar dentro del mes disfrutado o del mes inmediato siguiente de trabajo, salvo que por necesidades de producción la empresa fijara otro distinto. Si no se recuperaran en el plazo establecido se deducirán los importes del

— Sueldo/Jornal.

— Antigüedad Sueldo/Jornal.

Resultantes de la fórmula: importe anual bruto de cada concepto, multiplicado por el número de horas del permiso no retribuido y no recuperado, dividido por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 9.—*Finiquito y pago de atrasos*

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

cve: BOB-2021a177-(III-181)

Los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2021 y la fecha de firma del presente Convenio o revisión salarial de cada uno de los años de vigencia, tendrán derecho a percibir en concepto de atrasos las diferencias salariales y de dietas cuando correspondan, entre las establecidas en el presente Convenio y las percibidas por el trabajador durante el periodo de la relación laboral prestada.

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

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

La liquidación de los atrasos mencionados en este artículo correspondientes al año 2021 se abonará en el mes siguiente al de la publicación del Convenio en el B.O.B. En 2022, los atrasos que pudieran originarse como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales para ese año se abonarán en el mes siguiente al de su conocimiento.

Artículo 10.—*Incentivo a la producción*

Los trabajadores correspondientes a categorías afectas a grupos de primas son remunerados mediante Incentivo a la Producción (Incentivos H. Normal), en función del trabajo desarrollado y la actividad obtenida en el sistema de primas aplicado en la empresa, y de acuerdo con las tablas que figuran como Anexo al Convenio para el 2021. En el 2022 se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para este año.

En la determinación de los importes de las tablas aplicables se ha tenido en cuenta la penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo de cada grupo de prima.

El Incentivo a la Producción sólo se devengará a partir de la actividad de 100, considerada como normal en el sistema de primas aplicado en la empresa.

En cualquier caso, durante el periodo de adaptación de nuevas contrataciones o por trabajo en un puesto diferente al habitual, se retribuirá de acuerdo con los criterios siguientes:

— Caso general, por movilidad funcional, se retribuirá de acuerdo a la actividad media obtenida en el mes anterior.

— Nuevo ingreso, se retribuirá a una actividad de 120.

A los «Ayudantes Jefe de Equipo» se les retribuirá a la actividad de 120, excepto cuando realicen trabajos de producción en máquina, en cuyo caso se les retribuirá el incentivo a la producción correspondiente al grupo de primas 8.

A los trabajadores del Taller Mecánico se les retribuirá a la actividad de 120.

La empresa podrá proceder a la revisión de métodos y tiempos en los siguientes casos:

— Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

— Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

— Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

— Cuando las partes estimen que el sistema implantado tenga un desfase medio superior al 10%.

cve: BOB-2021a177-(III-181)

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar contra la misma, para lo cual empresa y trabajadores se someterán a los Procedimientos de resolución del PRECO.

Artículo 11.— *Prima de puntualidad y asistencia*

A los trabajadores afectos al sistema de incentivos a la producción, en las 11 pagas mensuales se les abonará una prima de puntualidad y asistencia por las horas efectivamente trabajadas, a razón de 0,311 euros hora en el 2021. En el 2022 se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para este año.

En un mes natural, la prima de puntualidad y asistencia se perderá por más de 3 faltas de puntualidad o por 1 falta de asistencia por licencia no retribuida y no recuperada. También se perderá, dentro del mes natural, por 1 falta de asistencia por incapacidad temporal a partir de la tercera baja anual, inclusive.

A estos efectos se considera falta de puntualidad el retraso de 15 minutos en la incorporación al puesto de trabajo, y falta de asistencia la no asistencia o el retraso superior a 15 minutos en la incorporación al puesto de trabajo.

Artículo 12.— *Plus de relevo*

Los trabajadores afectos al sistema de incentivos a la producción que trabajen en régimen de turnicidad percibirán un Plus de Relevo.

Se retribuirá por las horas trabajadas en jornada continuada, de acuerdo con el importe «Plus Relevo Diurno» más el importe «Quinquenio Plus Relevo» (donde se tendrá en cuenta el número de quinquenios de cada trabajador) que se detallan en el Anexo de este Convenio para el año 2021, para cada categoría y dependiendo de que se descanse para comer «bocadillo» o no se pare. En 2022 este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales para este año, excepto en la parte correspondiente a la antigüedad (Quinquenio Plus Relevo) que se mantendrá en el mismo importe que en los años precedentes.

Adicionalmente, a estos trabajadores, cuando trabajen en régimen de turnicidad, se les modificará el Incentivo de Producción, que se abonará de acuerdo con la siguiente fórmula:

— En jornadas continuadas de 8 horas de presencia con parada para bocadillo:

$$\frac{\text{Incentivo producción obtenido en las 8 horas de presencia X } 9{,}15}{8}$$

— En jornadas continuadas de 8 horas de presencia sin parada para bocadillo:

$$\frac{\text{Incentivo producción obtenido en las 8 horas de presencia X } 9{,}56}{8}$$

En las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre de estos trabajadores que trabajen en régimen de turnicidad se abonará un Complemento por cada jornada continuada de 8 horas trabajada durante el periodo de devengo de la gratificación, de acuerdo con los importes indicados en el Anexo a este Convenio, para el 2021. En 2022 este complemento se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales.

Artículo 13.— *Plus de nocturnidad*

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

Los trabajadores afectos al sistema de incentivos a la producción que trabajen en horario nocturno percibirán un Plus Noche. Se abonará por las horas trabajadas en

cve: BOB-2021a177-(III-181)

horario nocturno, de acuerdo con el importe «Plus Noche» más el importe «Quinquenio Plus Noche» (donde se tendrá en cuenta el número de quinquenios de cada trabajador) que se detallan en el Anexo de este Convenio para el año 2021, para cada categoría y dependiendo de que se descanse para comer «bocadillo» o no se pare. En 2022 este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales, excepto en la parte correspondiente a la antigüedad (Quinquenio Plus Noche) que se mantendrá en el mismo importe que en los años precedentes.

Adicionalmente, estos trabajadores percibirán un Plus Nocturno de Incentivo a la Producción correspondiente al 18% del Incentivo a la Producción obtenido durante el tiempo que trabajen en horario nocturno.

Artículo 14.— *Antigüedad*

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, en número ilimitado.

La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la 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.

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.

Se computará la antigüedad de acuerdo a lo establecido anteriormente, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrado, con la excepción del personal técnico de taller, personal técnico de oficina y personal administrativo, cuya forma de retribución se establece en el último párrafo de este artículo.

Todo trabajador que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido, con la excepción de lo indicado en el último párrafo de este artículo.

A los trabajadores afectos al sistema de incentivos a la producción, este plus se retribuye:

— En los 11 meses de trabajo, por los días naturales que el trabajador esté activo en el mes, es decir los mismos días de retribución que para el Sueldo/Jornal, de acuerdo con el «Valor Quinquenio Jornal Día» del Anexo a este Convenio, y por el número de quinquenios devengados por cada trabajador.

— En la paga de vacaciones se abonará 30 días por el «Valor Quinquenio Vacaciones Día» del Anexo a este Convenio, y por el número de quinquenios devengados por cada trabajador.

— En las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se abonarán los días devengados de gratificación extraordinaria por el «Valor Quinquenio Gratificación Extraordinaria Día» del Anexo a este Convenio, y por el número de quinquenios devengados por cada trabajador.

El importe de todos los quinquenios (Jornal, Vacaciones y Gratificaciones Extraordinarias) no se modifica. Es decir, para el 2021 y 2022 los importes de los diferentes valores de quinquenios, que se detallan en el Anexo a este Convenio, serán los mismos que los correspondientes a los de los años precedentes.

Hasta el año 2010, inclusive, el personal clasificado como «personal técnico de taller», «personal técnico de oficina» y «personal administrativo» tenía el «sueldo», «paga extraordinaria» y «vacaciones» como únicos conceptos de retribución. A este personal se le aplicaba una subida salarial con un incremento adicional de 1 punto respecto al

cve: BOB-2021a177-(III-181)

convenido en los sucesivos pactos de empresa, en compensación al complemento por antigüedad. Por tanto, el «sueldo», «paga extraordinaria» y «vacaciones» de este personal incluye el importe por antigüedad devengado, desde el inicio de la relación laboral hasta el 31.12.10. A partir del 2011, a este personal se le aplica las subidas salariales acordadas en los pactos de empresa y se modifica su retribución por antigüedad, que se devengará, a partir del 1 de enero de 2011, mediante el abono de quinquenios en la cuantía del 5% sobre el Salario Base, en cómputo anual, establecido para la categoría profesional a la que pertenezca, y que figura como Anexo del Convenio. Sobre dicho Salario Base no se aplican las subidas salariales acordadas en los Pactos o Convenios. La retribución de estos quinquenios se repartirá entre las 14 pagas anuales (11 mensualidades, la paga de vacaciones y 2 gratificaciones extraordinarias).

Artículo 15.— *Gratificaciones extraordinarias*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

— 15 de julio, por importe de 30 días.

— 22 de diciembre, por importe de 30 días.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen, y de acuerdo con los importes que se detallan en el Anexo de este Convenio, para el 2021.

En 2022 estas gratificaciones se verán incrementadas en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales.

Artículo 16.— *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, que coincidirán con el periodo de cierre por vacaciones de la empresa.

Este periodo anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de firma de este Convenio.

En la nómina de vacaciones de los trabajadores afectos al sistema de incentivo de producción se abonarán 30 días (o los días devengados de vacaciones en las nuevas incorporaciones) de «Jornal Día Vacación», según los importes que se detallan en el Anexo de este Convenio para el 2021, y de «Prima de Puntualidad de Vacaciones», a razón de 1,614 euros brutos día para el 2021. En 2022 estos importes se verán incrementados en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales.

Adicionalmente, a dichos trabajadores se les abonará en la nómina de vacaciones el concepto «Vacaciones Incentivos» según el importe resultante de multiplicar el importe por hora medio del incentivo a la producción obtenido en los 90 días de trabajo anteriores al mes de trabajo (incentivo a la producción/número de horas de trabajo) por 155,27 horas (1.708 horas/11 meses). Si en el transcurso de los 90 días anteriores al mes de vacaciones, 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 período considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir dentro del citado año suficiente días para la realización de este cómputo se tomarán únicamente los días de alta que existan.

Los trabajadores adscritos afectos al sistema de incentivo de producción que trabajen en turno de noche, percibirán un «Plus de Vacaciones Nocturnidad» calculado según la fórmula «Plus Noche percibido en los 90 últimos días naturales anteriores al mes de vacaciones X 30 días / 90 días».

A los trabajadores no afectos al sistema de incentivo de producción se les retribuirá la paga de vacaciones de acuerdo con el importe detallado en el Anexo de este Convenio para el 2021.

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

cve: BOB-2021a177-(III-181)

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 17.— *Viajes y dietas*

Cuando por necesidades de la empresa y a petición de ésta, el trabajador tenga que utilizar su propio vehículo se le abonarán los kilómetros a razón de 0,332 euros/ Km.

Para el año 2022 la cuantía por este concepto se incrementará con el IPC real estatal del año 2021.

Para estos conceptos, por la naturaleza de los mismos, no procederá revisión alguna del valor establecido al principio de cada año.

Artículo 18.— *Periodo de prueba*

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, cuando así se establezca en el Contrato de Trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de 6 meses para los Titulados, de 2 meses para jefes, inspectores de calidad y técnicos y delineantes de oficina técnica, de 1 mes para encargados, personal administrativo y oficiales de 1.ª y 2.ª y de 15 días para oficiales de 3.ª y especialistas.

Artículo 19.— *Jornada de trabajo*

Durante los años de vigencia del presente Convenio y los dos años de aplicación para el supuesto de no alcanzar un acuerdo de un nuevo convenio, la jornada laboral será de 1.708 horas anuales efectivas en jornada partida y 1.688 horas en jornada continuada.

La empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, anualmente elaborará el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Los horarios establecidos para las distintas jornadas de trabajo se entenderán concertados en los propios puestos, debiendo encontrarse el trabajador con su ropa habitual de trabajo en el puesto al inicio de la jornada laboral, permaneciendo en el mismo hasta el final de la misma.

Disponibilidad de horas. La empresa, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrá modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante cada uno de los años de vigencia del mismo y de los dos años de aplicación para el supuesto de no alcanzar un acuerdo de un nuevo convenio, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 10 trabajadores (o al 10% de la plantilla si ésta superase los 100 trabajadores) el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en defecto de dicha representación, los propios trabajadores.

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

a) Una realización de horas por debajo de las que inicialmente estén determinadas como jornada diaria en el calendario laboral, estableciéndose por la empresa el

cve: BOB-2021a177-(III-181)

momento en que hayan de recuperarse éstas con su realización posterior, respetándose siempre los límites de jornada máxima diaria y semanal establecidos en este artículo.

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

En el supuesto de que se haga uso de esta disponibilidad, deberá ponerse por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con cinco días de antelación a la aplicación de la medida. En los casos de fuerza mayor, el preaviso será de 24 horas, excepto en el caso de siniestros y/o fenómenos atmosféricos, que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva de trabajo, en los que será el estrictamente necesario.

Del total de las horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se podrán trabajar en sábados, como máximo 4 por año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstos como de trabajo en el calendario laboral. El trabajo efectivo en dichos días se realizará sólo en jornada de mañanas y con el límite en cada una de ellas de ocho horas. La compensación de las horas trabajadas en estos días deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo fijados en el calendario, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador, no se vean incrementados.

En los puestos de trabajo a turnos, podrán trabajar hasta cinco sábados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4 ó 5 máximo), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo, distribuidas según las necesidades de la empresa, y con el límite diario anteriormente establecido.

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

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

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

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

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

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar solo en el centro de trabajo.

Si no fuese posible, dentro del año natural, el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas, se ampliará durante el primer semestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello, el trabajador esté de baja por I.T., en cuyo caso se ampliará el plazo hasta el 31 de Diciembre de ese año.

cve: BOB-2021a177-(III-181)

Artículo 20.—*Incapacidad*

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

En enfermedad y accidentes se estará a lo dispuesto en la reglamentación vigente.

Por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, además de lo reglamentariamente vigente, la empresa abonará los tres primeros días de Baja con el 60% de la base reguladora, excepto los dos primeros días de la primera Baja del año que los abonará con el 100%. A partir del día 16 la empresa complementará la prestación por este concepto hasta el 75% de la base reguladora.

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

1. Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.
2. Que no exista un incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado.

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

Artículo 21.—*Licencias retribuidas*

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

A. Caso de fallecimiento:

— Del cónyuge: 5 días naturales.

— De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.

— De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.

— De nietos y abuelos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros de ida y otros tantos de vuelta: 2 días más.

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

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

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

— Del cónyuge: 3 días naturales.

— De los padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días naturales.

— De los padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.

— De nietos y abuelos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 kilómetros de ida y otros tantos de vuelta: 2 días más.

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

C. Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por

cve: BOB-2021a177-(III-181)

un periodo de cuatro horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario.

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

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

D. Caso de matrimonio:

Del trabajador: 16 días naturales.

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

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

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

F. Carnet de Identidad: Se concederá 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 período de coincidencia.

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

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

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

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

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

J. Caso de realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores:

Según lo dispuesto en los artículos 29 y 30 del presente Convenio.

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

cve: BOB-2021a177-(III-181)

L. Caso de lactancia de un hijo 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 su jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado simultáneamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular la media hora diaria de reducción de jornada a petición de la persona trabajadora.

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

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

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

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

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

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

Artículo 22.— *Ropa de trabajo*

Se entregarán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos batas, según la ropa de trabajo solicitada.

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

Artículo 23.— *Excedencias*

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

Artículo 24.— *Organización del trabajo*

En la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, la empresa utilizará el asesoramiento, orientación y propuesta de los representantes sindicales de los trabajadores, de acuerdo con las facultades otorgadas a éstos por las disposiciones vigentes.

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.

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

cve: BOB-2021a177-(III-181)

asunto, y en caso de desacuerdo podrá someterse el mismo al Procedimiento de Resolución de Conflictos del PRECO.

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.

Artículo 25.—*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 de producción 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.

Cuando se trate de la realización de trabajos de categoría/grupo de prima superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses en dos años o seis en un año, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, licencias, excedencia y otras causas que conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurrido el tiempo indicado, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición que tomará como referencia, entre otras estas circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de las funciones del grupo en cuestión, pruebas a ejecutar, etc. No obstante, lo anterior, aquellos trabajadores que dentro de las excepciones contempladas ocupen un puesto de trabajo de categoría superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidarán la categoría profesional correspondiente a dicho puesto.

En las horas que un trabajador desempeñe trabajos de un grupo de prima superior al suyo habitual se le retribuirá el incentivo de producción correspondiente al grupo de primas superior.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador su salario se condicionará según la nueva categoría profesional. La empresa solo podrá cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior, cuando el trabajador afectado lo aceptará voluntariamente.

cve: BOB-2021a177-(III-181)

Artículo 26.— *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 serán consideradas a todos los efectos, como parte integrante de la Formación Profesional o Continua.

Artículo 27.— *Horas extraordinarias*

En materia de horas extraordinarias se establece:

1. La empresa se compromete a evitar en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.
2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:
   — Primero: Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
   — Segundo: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
      a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
      b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.
      c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.
3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º, serán compensadas por tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo, salvo acuerdo en contrario. El trabajador 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.

   Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.- c). En este caso, esas horas se abonarán de la siguiente forma:

   — A los trabajadores afectos al sistema de incentivo a la producción se abonará cada hora extraordinaria por el «Jornal Hora Extra» más el «Quinquenio Hora Extra», en los importes que se detallan en el Anexo de este Convenio para el 2021, más el Incentivo de Producción obtenido en dicha hora.
   — A los trabajadores no afectos al sistema de incentivo a la producción se abonará cada hora extraordinaria por el importe del sueldo bruto hora (sueldo bruto año entre el número de horas efectivas de trabajo del calendario laboral) incrementado en un 45%.

   En 2022 los importes se verán incrementados en el mismo porcentaje en que se incrementen las Tablas salariales, excepto en la parte correspondiente a la

cve: BOB-2021a177-(III-181)

antigüedad (Quinquenio Hora Extra), que se mantendrá en el mismo importe que en años precedentes.

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

4. Lo dispuesto en este artículo lo será sin perjuicio de lo establecido en este Convenio sobre «Disponibilidad Horaria».
5. No procederá revisión alguna de lo abonado, antes de la entrada en vigor del presente convenio, en concepto de horas extras.

Artículo 28.— *Jubilación parcial*

La empresa se compromete a estudiar las solicitudes presentadas por los trabajadores para acceder al sistema especial jubilación parcial con Contrato de Relevo.

La empresa realizará el análisis, considerando la situación económica, técnica y organizativa, y decidirá sobre la aceptación final de la jubilación parcial de los trabajadores afectados.

Artículo 29.— *Crédito horario para los delegados de personal o miembros del comité de empresa*

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

Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada a la empresa con 15 días de antelación, cada 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.

Si la reducción de plantilla sobre el número de trabajadores computables a efectos de determinar el número de representantes a elegir en las elecciones sindicales sea superior al 20% en un periodo de tiempo superior a 90 días, la empresa deberá acudir a la Comisión Mixta para solicitar la reducción del número de representantes legales de los trabajadores al de trabajadores computables antes citado, o alternativamente, la reducción proporcional del crédito horario entre los Delegados del Personal o miembros del Comité de Empresa existentes en la misma. A estos efectos, la Comisión Mixta tendrá en cuenta que ningún Sindicato representado en la empresa quede sin representación en la misma. Los Delegados o miembros del Comité de Empresa afectados en su condición de tales por esta causa, mantendrán todas las garantías que les otorgaba la Ley salvo las de crédito horario e información. Si durante la vigencia del mandato electoral la empresa aumentase su censo durante 30 días hasta el número de trabajadores que marca la Ley en la situación anterior, se retomaría la situación real de representación de las elecciones sindicales. Esta circunstancia no conllevará comunicación a la oficina electoral para su registro.

Artículo 30.— *Derechos sindicales*

El delegado de cada Sección Sindical, en el seno de la empresa, correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 20% de la plantilla (un 15% si la plantilla superase 100 trabajadores) podrá disponer de un crédito máximo de 10 horas (15 horas si la plantilla superase 100 trabajadores) al mes, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Este Delegado Sindical, podrá acumular mensualmente, si lo necesitase para sus funciones sindicales, de las horas en más que sobre el Estatuto de los Trabajadores está concedido en el artículo anterior, sobre Crédito Horario, del presente Convenio para los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresas que sean miembros de su mismo Sindicato y que optaren por cederlas. Esta acumulación sólo se podrá efectuar si así es manifestado por la Central Sindical a la que pertenecen dichos miembros. En

cve: BOB-2021a177-(III-181)

todas las demás garantías y funciones se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31.—*Contratación*

La empresa deberá notificar a la representación legal de los trabajadores los contratos realizados de obra o servicios, los eventuales, los de interinidad, los temporales para fomento del empleo realizados con minusválidos, así como los de formación y prácticas. La contratación de trabajadores se regulará por lo establecido legalmente. En relación con alguno de estos tipos de contratos, se establece lo siguiente:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998, de 29 de Diciembre (Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción).

La duración máxima de estos contratos será la prevista en el convenio sectorial que sea de aplicación, computándose a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización, debiéndose especificar en el contrato la causa objeto de contratación. En caso de incumplimiento de los requisitos legales o los pactados en este Convenio para este tipo de contrato, se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

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

b) Contrato por obra o servicio determinado:

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tenga por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta, debiéndose especificar suficientemente el objeto de la contratación.

La duración del contrato será la del tiempo exigido por la realización de la obra o servicio. Si se fijara una duración concreta, deberá considerarse de carácter meramente orientativo.

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

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

c) Contrato de formación:

Se estará a lo dispuesto legalmente, salvo en el importe del salario, que será el siguiente:

a) 1er año: 11.429,72 euros.

b) 2.º año: 13.446,85 euros.

c) A partir del 3er año: 16.808,93 euros.

Al amparo de la facultad que el artículo 11.2 b) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 19 del R.D. 488/98, se amplía el plazo de duración máxima de este

cve: BOB-2021a177-(III-181)

contrato hasta los tres años, quedando comprendido en un mínimo de seis meses y un máximo de tres años.

d) Contrato en prácticas:

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

Para el año 2022 los salarios que correspondan a los Contratos en prácticas se incrementarán en el porcentaje establecido para dicho año en el Convenio, y será objeto de revisión salarial si procediere.

e) Contrato a tiempo parcial:

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

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

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

Ambas partes ponen énfasis en que el objeto central de estas modalidades de contratos tiene como fin la creación de nuevos puestos de trabajo y el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo, al tiempo que se persigue facilitar la reinserción de los jóvenes trabajadores y la vuelta de trabajadores desempleados a puestos de trabajo generados por el proceso productivo. Por lo tanto habrán de circunscribirse estrictamente las novedades contractuales a las circunstancias legales requeridas.

Artículo 32.— *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 no Titulados, o Titulados Superiores y Medios: 2 meses.

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

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

cve: BOB-2021a177-(III-181)

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 avisó con la antelación debida.

De producirse discrepancia en el cálculo de la liquidación, si la empresa 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 estime, reclamación ante la jurisdicción social.

Artículo 33.—*Salud laboral*

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores conforme a la Ley 31/95 elegirán entre los representantes de los trabajadores a los delegados de prevención, a los que le serán de aplicación las garantías de la dicha Ley.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por los representantes de la empresa en número igual al de delegados de prevención.

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

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

La empresa garantizará la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, poniendo los medios necesarios para hacer efectiva dicha vigilancia.

cve: BOB-2021a177-(III-181)

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

La empresa concertará a favor de sus trabajadores un Seguro de Accidentes de Trabajo, con las siguientes coberturas:

— 25.000 euros. En caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

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

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

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

La empresa informará de la póliza concertada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 35.— *Resolución de conflictos colectivos*

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

Artículo 36.— *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 empresario.

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:

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.

cve: BOB-2021a177-(III-181)

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.

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.

cve: BOB-2021a177-(III-181)

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.

3. *Se considerarán Faltas Muy Graves*

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en «baja» el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la «baja» por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

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

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

A) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

B) por faltas graves:

— Amonestación por escrito.

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

cve: BOB-2021a177-(III-181)

C) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito.

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

— Despido.

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

— Faltas Leves: Diez días.

— Faltas Graves: Veinte días.

— Faltas Muy Graves: Sesenta días.

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

cve: BOB-2021a177-(III-181)

TABLAS SALARIALES PARA 2021

INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN POR HORA Y ACTIVIDAD

Act.	Grupos de prima									
	99	1	2	3	4	5	6	7	8	10
100	2,0799	2,0799	2,0884	2,1018	2,2079	2,2478	2,4479	2,5221	2,5842	2,9646
101	2,1107	2,1107	2,1194	2,1329	2,2402	2,2806	2,4833	2,5582	2,6210	3,0060
102	2,1415	2,1415	2,1503	2,1639	2,2726	2,3134	2,5187	2,5943	2,6579	3,0474
103	2,1723	2,1723	2,1812	2,1950	2,3049	2,3462	2,5541	2,6304	2,6947	3,0888
104	2,2031	2,2031	2,2121	2,2261	2,3372	2,3790	2,5895	2,6665	2,7315	3,1301
105	2,2339	2,2339	2,2431	2,2571	2,3696	2,4119	2,6249	2,7026	2,7684	3,1715
106	2,2647	2,2647	2,2740	2,2882	2,4019	2,4447	2,6603	2,7387	2,8052	3,2129
107	2,2955	2,2955	2,3049	2,3193	2,4342	2,4775	2,6957	2,7749	2,8421	3,2543
108	2,3263	2,3263	2,3359	2,3503	2,4666	2,5103	2,7311	2,8110	2,8789	3,2957
109	2,3571	2,3571	2,3668	2,3814	2,4989	2,5431	2,7665	2,8471	2,9158	3,3370
110	2,3880	2,3880	2,3977	2,4125	2,5312	2,5759	2,8019	2,8832	2,9526	3,3784
111	2,4188	2,4188	2,4286	2,4435	2,5636	2,6087	2,8373	2,9193	2,9895	3,4198
112	2,4496	2,4496	2,4596	2,4746	2,5959	2,6416	2,8727	2,9554	3,0263	3,4612
113	2,4804	2,4804	2,4905	2,5057	2,6282	2,6744	2,9081	2,9915	3,0632	3,5026
114	2,5112	2,5112	2,5214	2,5367	2,6605	2,7072	2,9435	3,0276	3,1000	3,5439
115	2,5420	2,5420	2,5523	2,5678	2,6929	2,7400	2,9789	3,0637	3,1368	3,5853
116	2,5728	2,5728	2,5833	2,5989	2,7252	2,7728	3,0143	3,0998	3,1737	3,6267
117	2,6036	2,6036	2,6142	2,6299	2,7575	2,8056	3,0497	3,1359	3,2105	3,6681
118	2,6344	2,6344	2,6451	2,6610	2,7899	2,8384	3,0851	3,1720	3,2474	3,7095
119	2,6652	2,6652	2,6760	2,6921	2,8222	2,8712	3,1205	3,2081	3,2842	3,7508
120	2,6960	2,6960	2,7070	2,7231	2,8545	2,9041	3,1559	3,2442	3,3211	3,7922
121	2,7268	2,7268	2,7379	2,7542	2,8869	2,9369	3,1913	3,2803	3,3579	3,8336
122	2,7576	2,7576	2,7688	2,7853	2,9192	2,9697	3,2268	3,3164	3,3948	3,8750
123	2,7884	2,7884	2,7997	2,8163	2,9515	3,0025	3,2622	3,3525	3,4316	3,9163
124	2,8192	2,8192	2,8307	2,8474	2,9838	3,0353	3,2976	3,3886	3,4684	3,9577

Act.	Grupos de prima									
	99	1	2	3	4	5	6	7	8	10
125	2,8500	2,8500	2,8616	2,8785	3,0162	3,0681	3,3330	3,4248	3,5053	3,9991
126	2,8808	2,8808	2,8925	2,9095	3,0485	3,1009	3,3684	3,4609	3,5421	4,0405
127	2,9116	2,9116	2,9234	2,9406	3,0808	3,1338	3,4038	3,4970	3,5790	4,0819
128	2,9424	2,9424	2,9544	2,9717	3,1132	3,1666	3,4392	3,5331	3,6158	4,1232
129	2,9732	2,9732	2,9853	3,0028	3,1455	3,1994	3,4746	3,5692	3,6527	4,1646
130	3,0040	3,0040	3,0162	3,0338	3,1778	3,2322	3,5100	3,6053	3,6895	4,2060
131	3,0348	3,0348	3,0471	3,0649	3,2102	3,2650	3,5454	3,6414	3,7264	4,2474
132	3,0656	3,0656	3,0781	3,0960	3,2425	3,2978	3,5808	3,6775	3,7632	4,2888
133	3,0964	3,0964	3,1090	3,1270	3,2748	3,3306	3,6162	3,7136	3,8000	4,3301
134	3,1272	3,1272	3,1399	3,1581	3,3071	3,3634	3,6516	3,7497	3,8369	4,3715
135	3,1580	3,1580	3,1708	3,1892	3,3395	3,3963	3,6870	3,7858	3,8737	4,4129
136	3,1888	3,1888	3,2018	3,2202	3,3718	3,4291	3,7224	3,8219	3,9106	4,4543
137	3,2196	3,2196	3,2327	3,2513	3,4041	3,4619	3,7578	3,8580	3,9474	4,4957
138	3,2504	3,2504	3,2636	3,2824	3,4365	3,4947	3,7932	3,8941	3,9843	4,5370
139	3,2812	3,2812	3,2945	3,3134	3,4688	3,5275	3,8286	3,9302	4,0211	4,5784
140	3,3121	3,3121	3,3255	3,3445	3,5011	3,5603	3,8640	3,9663	4,0580	4,6198
141	3,3429	3,3429	3,3564	3,3756	3,5335	3,5931	3,8994	4,0024	4,0948	4,6612
142	3,3737	3,3737	3,3873	3,4066	3,5658	3,6260	3,9348	4,0385	4,1316	4,7026
143	3,4045	3,4045	3,4183	3,4377	3,5981	3,6588	3,9702	4,0747	4,1685	4,7439
144	3,4353	3,4353	3,4492	3,4688	3,6304	3,6916	4,0056	4,1108	4,2053	4,7853
145	3,4661	3,4661	3,4801	3,4998	3,6628	3,7244	4,0410	4,1469	4,2422	4,8267
146	3,4969	3,4969	3,5110	3,5309	3,6951	3,7572	4,0764	4,1830	4,2790	4,8681
147	3,5277	3,5277	3,5420	3,5620	3,7274	3,7900	4,1118	4,2191	4,3159	4,9094
148	3,5585	3,5585	3,5729	3,5930	3,7598	3,8228	4,1472	4,2552	4,3527	4,9508
149	3,5893	3,5893	3,6038	3,6241	3,7921	3,8556	4,1826	4,2913	4,3896	4,9922
150	3,6201	3,6201	3,6347	3,6552	3,8244	3,8885	4,2180	4,3274	4,4264	5,0336
151	3,6509	3,6509	3,6657	3,6862	3,8568	3,9213	4,2534	4,3635	4,4633	5,0750

Grupo 99: Personal en proceso de especialización.

Grupo 1: Montaje, Protección antioxidante.

Grupo 2: Inspección.

Grupo 3: Maquinaria de Mecanizado, Centros de Mecanizado, Robots de pulido, Rebabado, Calibrado, Rectificado Tablas.

Grupo 4: Níquel, Ryman, Ultrasonidos, Planeado caras, Corte desarrollos manual, Lijadora manual, Jeffard (actual), Librado (actual).

Grupo 5: Temple, Granallado.

Grupo 6: Especialista afilado mecanización.

Grupo 7: Pulidores (anterior), Jeffard (anterior).

Grupo 8: Librado (anterior), Horneros, Volantes.

Grupo 10: Estampadores.

cve: BOB-2021a177-(III-181)

TABLAS SALARIALES PARA 2021

INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN POR HORA Y ACTIVIDAD

Act	Grupos de primas taller mecánico							Ayudante jefe de equipo
	Especia lista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª	Oficial 1.ª mecánico	Oficial 1.ª eléctrico	Oficial 1.ª mec+elec	
120	3,0603	2,9919	3,0706	3,3654	3,5619	3.5619	3,7784	3,3211

TABLAS SALARIALES PARA 2021

Categoría profesional	Grupo de primas	Bruto jornal día natural	Valor bruto quinquenio jornal día	Bruto jornal día vacación	Valor bruto quinquenio vacac. día	Bruto gratificac. extrao. dia	Bruto paga quinquenio grat. extr. día	Bruto jornal hora extra	Bruto quinquenio hora extrao.
PERSONAL OBRERO									
Especialista	Grupo 1 a 3 y 99	32,0206	0,8231	33,8302	0,8875	51,1833	0,7000	15,1441	0,3528
Especialista	Grupo 4	32,0206	0,8231	33,8302	0,8875	51,4786	0,7000	15,1624	0,3528
Especialista	Grupo 5	32,0206	0,8231	33,8302	0,8875	51,5903	0,7000	15,1692	0,3528
Especialista	Grupo 6	32,0206	0,8231	33,8302	0,8875	51,4342	0,7000	15,1596	0,3528
Especialista	Grupo 7	32,0206	0,8231	33,8302	0,8875	52,6678	0,7000	15,2354	0,3528
Especialista	Grupo 8	32,0206	0,8231	33,8302	0,8875	53,1041	0,7000	15,2622	0,3528
Especialista-Estampador	Grupo 10	32,3430	0,8320	34,1711	0,8967	56,1036	0,7000	15,5675	0,3562
Oficial 3.ª	Ayudante Jefe de Equipo	35,7940	0,9022	36,2117	0,9688	54,9173	0,7600	16,7383	0,3600
Especialista	Taller Mecánico	32,7777	0,8392	34,3490	0,9016	50,6131	0,7000	15,3843	0,3588
Oficial 3.ª	Taller Mecánico	33,2875	0,8500	34,7869	0,9135	50,7758	0,7100	15,5822	0,3635
Oficial 2.ª	Taller Mecánico	35,3562	0,9022	36,8174	0,9688	53,2775	0,7600	16,5063	0,3862
Oficial 1.ª	Taller Mecánico	37,3659	0,9573	38,9070	1,0254	56,8363	0,8100	17,4770	0,4099
Oficial 1.ª Manten. Mecánico	Taller Mecánico	40,6548	1,0425	41,4240	1,0937	61,2396	0,8600	18,8630	0.4412
Oficial 1.ª Manten. Eléctrico	Taller Mecánico	40,6548	1,0425	41,4240	1,0937	61,2396	0,8600	18,8630	0.4412
Oficial 1.ª Mecánico + Eléctrico	Taller Mecánico	43,9438	1,1277	43,9410	1,1619	65,6429	0,9100	20,2489	0,4725

		Bruto salario mensual		Bruto vacaciones mensual		Bruto gratific. extraord.
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER						
Jefe de Producción		2.455,2904		2.455,2904		2.455,2904
Jefe de Sección		1.987,1345		1.987,1345		1.987,1345
Encargado		1.587,9044		1.587,9044		1.587,9044
PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA						
Jefe de Calidad		1.987,1345		1.987,1345		1.987,1345
Inspector de Calidad		1.587,9044		1.587,9044		1.587,9044
Delineante Proyectista		1.891,3953		1.891,3953		1.891,3953
Delineante 1.ª		1.667,3634		1.667,3634		1.667,3634
Delineante 2.ª		1.512,9182		1.512,9182		1.512,9182

		Bruto salario mensual		Bruto vacaciones mensual		Bruto gratific. extraord.
Responsable de Compras		1.837,7214		1.837,7214		1.837,7214
T. Organización 2.ª (Responsable Medio Ambiente y PRL)		1.512,9182		1.512,9182		1.512,9182
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Jefe de Administración		1.837,7214		1.837,7214		1.837,7214
Oficial Administrativo		1.512,9182		1.512,9182		1.512,9182
Auxiliar Administrativo		1.414,6695		1.414,6695		1.414,6695

Clasificación Grupos de Primas descrita en Tablas de «Incentivo a la Producción por Hora y Actividad».

TABLAS SALARIALES PARA 2021

PLUS DE RELEVO EN LOS 11 MESES DE TRABAJO

Categoría profesional	Grupo de primas	Bruto plus relevo diurno (parada-bocadillo)	Bruto plus relevo diurno (sin parada-bocadillo)	Valor bruto quinquenio plus relevo diurno con bocad	Valor bruto quinquenio plus relevo diurno sin bocad	Bruto plus noche (parada-bocadillo)	Bruto plus noche (sin parada-bocadillo)	Valor bruto quinquenio plus noche con bocad	Valor bruto quinquenio plus noche sin bocad
PERSONAL OBRERO									
Especialista	Grupo 1 a 3 y 99	0,7958	1,1049	0,0212	0,0295	1,2421	1,2978	0,0332	0,0347
Especialista	Grupo 4	0,7958	1,1049	0,0212	0,0295	1,2421	1,2978	0,0332	0,0347
Especialista	Grupo 5	0,7958	1,1049	0,0212	0,0295	1,2421	1,2978	0,0332	0,0347
Especialista	Grupo 6	0,7958	1,1049	0,0212	0,0295	1,2421	1,2978	0,0332	0,0347
Especialista	Grupo 7	0,7958	1,1049	0,0212	0,0295	1,2421	1,2978	0,0332	0,0347
Especialista	Grupo 8	0,7958	1,1049	0,0212	0,0295	1,2421	1,2978	0,0332	0,0347
Especialista-Estampador	Grupo 10	0,8042	1,1166	0,0215	0,0298	1,2550	1,3113	0,0336	0,0351
Oficial 3.ª	Ayudante Jefe de Equipo	0,8932	1,2401	0,0233	0,0324	1,3940	1,4565	0,0364	0,0380
Especialista	Taller Mecánico	0,8153	1,1321	0,0217	0,0301	1,2726	1,3297	0,0338	0,0354
Oficial 3.ª	Taller Mecánico	0,8285	1,1504	0,0219	0,0305	1,2931	1,3512	0,0343	0,0358
Oficial 2.ª	Taller Mecánico	0,8818	1,2244	0,0233	0,0324	1,3764	1,4380	0,0364	0,0380
Oficial 1.ª	Taller Mecánico	0,9337	1,2965	0,0247	0,0343	1,4574	1,5226	0,0386	0,0403
Oficial 1.ª Manten.Mecánico	Taller Mecánico	1,0186	1,4143	0.0269	0.0374	1.5898	1.6610	0.0420	0.0438
Oficial 1.ª Manten. Eléctrico	Taller Mecánico	1,0186	1,4143	0.0269	0.0374	1.5898	1.6610	0.0420	0.0438
Oficial 1.ª Mecánico + Eléctrico	Taller Mecánico	1,1034	1,5320	0,0291	0,0404	1,7222	1,7993	0,0454	0,0474

Clasificación Grupos de Primas descrita en Tablas de «Incentivo a la Producción por Hora y Actividad».

TABLAS SALARIALES PARA 2021

PLUS DE RELEVO EN GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y DICIEMBRE

Categoría profesional	Grupo de primas	Bruto plus relevo diurno (parada-bocadillo)	Bruto plus relevo diurno (sin parada-bocadillo)	Bruto plus noche (parada-bocadillo)	Bruto plus noche (sin parada-bocadillo)
PERSONAL OBRERO					
Especialista	Grupo 1 a 3 y 99	0,6512		1,6678	
Especialista	Grupo 4	0,6622	0,9195	1,6958	1,9994
Especialista	Grupo 5	0,6664	0,9253	1,7064	2,0118
Especialista	Grupo 6	0,6606		1,6915	
Especialista	Grupo 7	0,7051		1,8046	
Especialista	Grupo 8	0,7153		1,8369	
Especialista-Estampador	Grupo 10	0,8158		2,0946	
Oficial 3.ª	Ayudante Jefe de Equipo	0,7528		1,9911	
Especialista	Taller Mecánico	0,6295		1,6119	
Oficial 3.ª	Taller Mecánico	0,6089		1,5593	
Oficial 2.ª	Taller Mecánico	0,6189		1,5848	
Oficial 1.ª	Taller Mecánico	0,6779		1,7359	
Oficial 1.ª Manten.Mecánico	Taller Mecánico	0,7394		1,8936	
Oficial 1.ª Manten.Eléctrico	Taller Mecánico	0,7394		1,8936	
Oficial 1.ª Mecánico + Eléctrico	Taller Mecánico	0,8010		2,0513	

Clasificación Grupos de Primas descrita en Tablas de «Incentivo a la Producción por Hora y Actividad».

SALARIO BASE EN CÓMPUTO ANUAL PARA CÁLCULO DEL VALOR QUINQUENIO

Categoría profesional	Euros
PERSONAL TÉCNICO DE TALLER	
Jefe de Producción	18.144,7422
Jefe de Sección	14.683,8169
Encargado	11.736,5415
PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA	
Jefe de Calidad	14.683,8169
Inspector de Calidad	11.736,5415
Delineante Proyectista	13.983,8263
Delineante 1.ª	12.324,7891
Delineante 2.ª	11.181,6956
Responsable de Compras	13.579,0749
T.Organización 2.ª (Responsable Medio Ambiente y PRL)	11.181,6956
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Jefe de Administración	13.579,0749
Oficial Administrativo	11.181,6956
Auxiliar Administrativo	9.839,6913

cve: BOB-2021a177-(III-181)