



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 Mecaner, S.A. (código de convenio 48002812011981).

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

**MECANER S.A.U. CONVENIO COLECTIVO 2020 / 2021 / 2022**

CONVENIO COLECTIVO
PARA LA EMPRESA MECANER S.A.U. Y SUS TRABAJADORES

FINALIDAD DEL CONVENIO

La firma del presente Convenio Colectivo, entre las representaciones de la Dirección y de los trabajadores, persigue una finalidad primordial e ineludible: la continuidad y consolidación de Mecaner, S.A.U., como líder rentable y competitivo a nivel internacional, por entender que ésta es la mejor garantía de futuro para todos los que trabajamos en ella.

Artículo 1.—Ámbito territorial y personal

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo del personal de Mecaner S.A.U., tanto si se encuentra ubicado en Urdúliz como desplazado.

Al día de la firma del Convenio, la plantilla se distribuye por categorías, según Anexo 1.

Quedan excluidos de este marco de relaciones laborales, las personas contenidas en el Anexo 2.

Este marco de relaciones laborales afectará igualmente al personal de nuevo ingreso, aunque lo sea en régimen de contrato temporal, salvo en los aspectos que expresamente se citan posteriormente.

Artículo 2.—Ámbito temporal, prórroga y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2020, salvo lo pactado con otra fecha de vigencia y expresamente se cite en el articulado correspondiente.

La vigencia del mismo se establece por tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Este Convenio Colectivo se considerará denunciado a partir del 1 de octubre de 2022, comprometiéndose las dos partes a iniciar, a esa fecha, las negociaciones del próximo Convenio Colectivo.

El plazo máximo de negociación para la renovación del presente convenio colectivo será de 3 años, a contar desde el inicio de la negociación. Una vez finalizado el plazo, ambas partes se someterán a una mediación dentro de los procedimientos del PRECO.

Artículo 3.—Salarios

Las tablas salariales, se actualizarán durante la vigencia del presente Convenio Colectivo con efectos desde el 1 de enero de cada año, de la siguiente manera:

— Año 2020 Incremento cero %.

— Año 2021 Incremento cero %.

Se acuerda, el abono de una suma dineraria, de carácter no consolidable, que se hará efectiva una sola vez con la nómina del mes de mayo 2021. Dicha suma tendrá el valor de 400 euros brutos para los trabajadores en plantilla con jornada completa y de 60 euros brutos para quien se encuentra con contrato de jubilación parcial al 85%, ambos en alta a fecha 30 de abril de 2021.

— Año 2022 Incremento 1,5%.

El Comité de Empresa se compromete a articular todas las medidas tendentes a disminuir el Índice de Absentismo General en relación al año precedente.

Los porcentajes de subida salarial se aplicarán a todos los conceptos salariales y complementos variables de los años 2020, 2021 y 2022, exceptuando lo previsto en la disposición adicional del presente Convenio Colectivo, referente a Calidad y Productividad.



Los salarios base del presente Convenio Colectivo, tienen el carácter de mínimos y para 2020 corresponden a las categorías profesionales y escalones de las Tablas Salariales reflejadas en el Anexo 3.

Todos los valores económicos que aparecen en el presente texto se han actualizado con los incrementos previstos para el año 2020.

Disposición Adicional

Con el fin de dotar de instrumentos que permitan alcanzar más fácilmente la finalidad del Convenio se instituyen las siguientes gratificaciones variables.

Este concepto tiene carácter anual y se empezará a calcular a partir del 1 de enero de 2020.

1) Absentismo

La base de cálculo se realizará sobre el salario bruto anual, es decir, jornal o sueldo más incentivo más antigüedad.

Absentismo (%)	Gratificación (%)
4,95	0,75
4,00	1,00
3,34	1,25
2,84	1,50
2,34	1,75
1,37	2,00

El concepto de Absentismo es considerado individualmente, entrando en su cálculo los mismos conceptos que se venían utilizando anteriormente, a excepción de los quinquenios y licencias sindicales.

El cálculo y pago de este concepto de carácter individual se realizará semestralmente, a tal efecto, los porcentajes de gratificación reconocidos en Tabla deberán aplicarse al 50% de su valor por cada semestre.

2) Calidad / productividad

CALIDAD (Puntos fuera de tolerancia)		PRODUCTIVIDAD (Horas de desviación previstas a Budget)	
> a 20%	0,0 €	> 8.000 h.	0,0 €
15,1% a 20%	54,09 €	<= 8.000 h.	36,06 €
10,1% a 15%	90,15 €	<= 6.500 h.	90,15 €
5,1% a 10%	180,30 €	<= 5.000 h.	180,30 €
0% a 5%	270,46 €	<= 3.000 h.	270,46 €

Estas gratificaciones se abonarán a año vencido, febrero del año siguiente.

Artículo 4.— Trabajadores de nuevo ingreso

Los trabajadores de nuevo ingreso en la Empresa, con contrato fijo o eventual, que no acrediten y así se les reconozca conocimientos y experiencia suficientes para la realización de su trabajo con autonomía y sin precisar asistencia técnica ni aprendizaje, percibirán un salario bruto, durante los 3 primeros años de permanencia en la Empresa, correspondiente a la categoría de Of. de 2.º, en los siguientes escalones y distribuidos según los periodos siguientes:

- Seis meses en el escalón: D5.
- Dieciocho meses en el escalón: D4.
- Doce meses en el escalón: D3.



A los trabajadores de nuevo ingreso y sin experiencia, se les dará una formación por parte de la Empresa de 50 horas, durante la jornada laboral y en los 6 primeros meses.

Para 2020, 2021 y 2022, las condiciones económicas serán las que resulten de aplicar los incrementos pactados para dichos años, según lo establecido en el artículo 3.º del presente Convenio.

Transcurrido el período de tres años de trabajo, sean continuos o la suma de varios contratos temporales, percibirán, como mínimo, la retribución establecida en el escalón D2 de Of. 2.º.

Aquellos trabajadores que se consideren capacitados para trabajar de forma autónoma antes del transcurso del plazo de tres años, podrán solicitar a la Empresa un examen de capacitación.

El personal de nuevo ingreso trabajará, tanto mientras sea eventual, como cuando sea fijo, en el régimen de trabajo a turnos que se establece en el presente Convenio Colectivo para cada una de las Secciones de esta Empresa.

Artículo 5.— Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas el 15 de julio y el 18 de diciembre.

Estas pagas consistirán para los trabajadores de Oficina en una mensualidad de su sueldo real y para los trabajadores de Taller en 30 días de su salario real (sueldo o jornal y antigüedad), que tuvieran durante el período de vigencia del presente Convenio. No será motivo de descuento cantidad alguna de las pagas extraordinarias, por baja de enfermedad o accidente laboral.

Artículo 6.— Plus de trabajo T.P.P. – P.A.P. – I.T.M.

T.P.P. / P.A.P. / I.T.M.

Todo trabajador que ocupe un puesto de trabajo en el que concurra alguna de las circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad, que no hayan sido tenidas en cuenta en la fijación de su salario, percibirá un plus cuya cuantía diaria en 2020, será el 25% de las siguientes bases:

	Bases	Valores
Of. 1.º	46,18	11,55 euros/día
Of. 2.º	43,54	10,89 euros/día
Of. 2.ºD	40,66	10,17 euros/día

Consideraciones Generales

Estos valores de T.P.P., P.A.P. e I.T.M., serán actualizados en 2021 y 2022, según lo previsto en el artículo 3.º del presente Convenio.

La bonificación se reducirá a la mitad, si se realiza el trabajo excepcional tóxico, penoso y peligroso, durante un período superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de la media jornada.

Cuando las condiciones T.P.P./P.A.P./I.T.M. se prorrogasen por espacio de más de 4 horas en la jornada, tendrá derecho a cobrar la bonificación sobre la jornada completa.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional toxicidad, penosidad o marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 25% pasará a ser el 30% si concurriesen dos de los conceptos señalados y el 35% si concurriesen los tres.

El personal contratado sin experiencia lleva incluido este plus en el salario, porque prestarán sus servicios de forma indistinta en las diversas secciones de la empresa.

Para aquellos puestos de trabajo en el que su cometido sea el permanecer ante la pantalla del ordenador, se aplicará lo establecido en la normativa vigente europea.

**Artículo 7.—Plus de nocturnidad**

Se considera trabajo nocturno lo establecido en el art.36 del Estatutos de los Trabajadores, todo el personal que esté trabajando en el turno nocturno percibirá un plus de nocturnidad en la franja horaria comprendida entre las 23 horas y las 7 horas del día siguiente.

La cuantía del plus de nocturnidad será del 45% del sueldo real (salario y antigüedad) y se abonará solamente en aquellos casos en que se desarrolle efectivamente el trabajo entre las horas indicadas.

Este plus será actualizado, en 2020, 2021 y 2022 al incrementarse los salarios según lo previsto en el artículo 3.º del presente Convenio.

Artículo 8.—Plus de turnicidad

Todo el personal que esté trabajando en algún régimen de turnos percibirá un plus de turnicidad diario, cuyas cuantías serán el 20% de las bases ya consolidadas con anterioridad:

	Bases €	€	
Trabajo a 2 turnos	47,05	9,41	Por tarde trabajada
Trabajo a 3 turnos	28,99	5,80	Por día de trabajo

Este complemento salarial de puesto de trabajo será percibido por el trabajador por el tiempo en que efectivamente esté trabajando a turnos.

Los trabajadores de nuevo ingreso que estén trabajando en algún régimen de turnos percibirán un plus de turnicidad diario, cuyas cuantías serán el 20% de las bases ya consolidadas con anterioridad:

	Bases €	€	
Trabajo a 2 turnos	32,78	6,56	Por tarde trabajada
Trabajo a 3 turnos	21,24	4,25	Por día de trabajo

Estas cuantías serán actualizadas en 2021 y 2022, según lo previsto en el artículo 3.º del presente Convenio.

Artículo 9.—Plus de antigüedad

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus de antigüedad por cada período de cinco años de servicio en la Empresa.

El número de quinquenios es ilimitado y su cuantía para 2020 figura en el Anexo 5 para las distintas categorías.

Estas cuantías serán actualizadas, en 2021 y 2022, según el incremento previsto en el artículo 3.º del presente Convenio.

El derecho a percibir el quinquenio se establecerá en el mes inmediatamente posterior a su cumplimiento.

Artículo 10.—Plus distancia

Se constituirá una Comisión entre el Director RRHH y un representante de cada organización sindical, representada en el Comité de Empresa, en orden a regularizar la situación de cada trabajador en relación con el plus de distancia, teniendo en cuenta lo retribuido actualmente, la localidad donde esté el domicilio y la parada/estación más próxima al mismo, así como el precio más económico del medio de transporte público que tengan que utilizar para llegar a la empresa. Una vez revisada la situación, se procederá a 15 de octubre de 2017, a fijar las cantidades individuales por este concepto,



revisados al alza o a la baja, quedando con fecha 1 de noviembre de 2017, congeladas las cantidades percibidas por este concepto y abonándose a partir de esta fecha con los importes que correspondan. Si no existe medio de transporte público se abonará una cantidad similar a la que correspondería en función de la distancia, con otro lugar donde exista transporte público.

Las cuantías fijadas el 15 de octubre de 2017 por este concepto, para el personal de alta en la empresa a la fecha, están detalladas e identificadas en el anexo 7 de este convenio.

Los trabajadores contratados a partir del 1 de noviembre de 2017 percibirán por este concepto la cantidad de 1,61 euros, no siendo revisable.

Los operarios residentes en Urduliz quedan excluidos de este abono.

Cuando el servicio de tren (metro) sufra retrasos, no superiores a 30 minutos, estos serán abonados por la empresa, considerándolos a todos los efectos como productivos.

Artículo 11. — Dietas

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que desplazarse a poblaciones distintas a la que radica su centro de trabajo, percibirán las siguientes cantidades:

- Desplazamiento por día completo con noche incluida: 48,56 euros.
- Media Dieta Provincia: 12,67 euros.

Estas cuantías se actualizarán, en 2021 y 2022, como máximo el IPC del año precedente y de acuerdo a las condiciones previstas en el artículo 3.º del presente Convenio.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las dietas, el exceso será abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y su posterior justificación por el trabajador.

Los viajes se realizarán, siempre que ello fuera posible, dentro de la jornada de trabajo y cuando no fuera así, las horas invertidas serán abonadas como horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio, cuando se utilice vehículo propio para el desplazamiento, el kilometraje será abonado a razón de 0,27 euros/km.

Artículo 12. — Horas extraordinarias

Se realizarán las imprescindibles para el cumplimiento de nuestras obligaciones contractuales, observando los límites legales establecidos, no siendo en ningún caso obligatoria su realización, salvo en los casos dispuestos en la Ley.

El precio de la hora extra de los días laborales será el de la hora ordinaria incrementado en un 100%, y el precio de la hora extra de los sábados, domingos o festivos será el de la hora ordinaria incrementado en un 150%.

El precio de la hora ordinaria se calcula de la forma siguiente:

$$\text{Taller: } \frac{\text{Sueldo diario (salario+incentivo+antigüedad)}}{8}$$

$$\text{Oficina: } \frac{\text{Sueldo mensual (salario+antigüedad)}}{30 \times 8}$$

El trabajador tendrá la posibilidad de optar entre el cobro o el disfrute en horas de descanso de las horas realizadas como extraordinarias, en dicho caso:

- Para las horas extras de sábados, domingos y festivos, se abonará el valor del 150% y el resto se disfrutará.



- Para las horas extras de lunes a viernes, se abonará el valor del 100% y el resto se disfrutará.

En el caso de que el trabajador opte por el disfrute de horas de descanso, tendrá que notificar con un mínimo de dos días de antelación, previo acuerdo con el responsable directo.

Cuando el disfrute sea en fecha inmediatamente anterior a las vacaciones, deberá darse un preaviso mínimo de cinco días, siendo necesario también el previo acuerdo con el responsable directo.

El porcentaje de trabajadores con posibilidad de acceder al mismo, no podrá ser superior al 20% de la plantilla por cada Área / Sección de trabajo por día.

El disfrute se realizará por jornada completa de 8 horas. No se podrán disfrutar más de 5 días por semestre y el exceso de horas no disfrutadas será liquidado al 31 de diciembre de cada año calendario.

Artículo 13.— Jornada laboral

La jornada anual de trabajo efectivo para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, será el establecido por el Convenio Colectivo Provincial de Vizcaya para la Industria Siderometalúrgica.

La fijación del Calendario Laboral será facultad de la Dirección, oído el Comité de Empresa, y se elaborará y publicará una vez conocidos el número de horas anuales y las fiestas oficiales de cada año publicado antes del 31 de diciembre del año precedente.

En el mismo tiempo la Empresa establecerá, en virtud de las necesidades relacionadas a la carga productiva prevista, si los días de puentes a disfrutar serán de forma colectiva, individual o mixta.

En el caso de disfrute individual se regulará de la siguiente manera:

- a) Todo el personal, tendrá que notificar con un mínimo de dos días de antelación y el porcentaje de trabajadores con posibilidad de acceder al mismo, no podrá ser superior al 20% de la plantilla por cada sección de trabajo.
- b) Personal sin derecho a quinquenio, con el límite establecido en el punto a), podrá disponer libremente de los días de exceso de jornada, hasta un máximo de cinco.
- c) Personal con derecho a quinquenio, con el límite establecido en el punto a), podrá disponer de los días de exceso de jornada, no más de 1 día consecutivo por vez.

En el año en curso y de acuerdo a la evolución de la carga de trabajo o a las necesidades de carácter técnico, organizativo o productivo, la Dirección y el Comité de Empresa, podrán acordar y modificar la modalidad de disfrute de los días pendientes de exceso de jornada.

Jornada de taller

La jornada de trabajo tendrá una duración de 8 horas diarias de trabajo efectivo, de lunes a viernes, excepto en las festividades de carácter oficial. Se establece dentro de esta jornada diaria de 8 horas, un período de descanso de 15 minutos que no se considera tiempo de trabajo efectivo.

Los horarios del personal de Taller son los que figuran en el Anexo 6.

Jornada de oficina

La jornada de Oficina continúa con el horario flexible, computándose las horas diariamente.

Los horarios del personal de Oficina son los que figuran en el Anexo 6.

*Jornada intensiva de verano*

El período de jornada intensiva de verano será el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, fijándose la jornada diaria dentro del Calendario Laboral anual.

Tendrá derecho a la jornada intensiva de verano el personal que trabaja durante el resto del año en régimen de jornada partida, con ingreso en la Empresa antes del 01/01/1995.

Artículo 14. — Vacaciones

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de 30 días naturales o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar un período de un año en la Empresa. Esta proporcionalidad se aplicará desde la fecha de su ingreso hasta el 31 de agosto.

El período anual de vacaciones se disfrutará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, a contar desde el primer día laboral de la semana y cuyo disfrute se hará de forma correlativa, quedando anulado cualquier derecho de prelación del disfrute, (salvo lo dispuesto en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Los turnos de vacaciones serán fijados por la Dirección durante los cuatro primeros meses del año.

El disfrute de las vacaciones estará en función de las cargas de trabajo optimizada, cubriéndose las necesidades con voluntarios y de no llegar se seguirá un orden correlativo por lista.

El personal que se acoja a disfrutar un período de 21 días naturales consecutivos, será de carácter voluntario, el resto de los días se realizarán de común acuerdo.

La Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a estudiar, los casos de vacaciones especiales, intentando compatibilizar las necesidades de producción y las del personal afectado.

Concluido el año natural sin haber disfrutado las vacaciones, cualquiera que fuese el motivo, se perderá el derecho a las mismas y a cualquier indemnización, excepto en el caso de incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o en los casos de suspensión del contrato con reserva del puesto por maternidad o paternidad. En los supuestos de incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores que imposibilite al trabajador disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, se podrán disfrutar una vez finalice la incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se originaron.

Las vacaciones se abonarán de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{rcl} [\text{Salario real + conceptos variables}] & & 30 \text{ días} \\ & \times & \\ [\text{Últimos 90 días, excepto horas extras}] & & 90 \text{ días} \end{array}$$

Si, en el transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiese estado en situación de I.T. por enfermedad o accidente, se sustituirán los días que haya durado la baja por otros de alta inmediatamente anteriores al período de vacaciones dentro del mismo año.

Todo trabajador que tuviera derechos adquiridos en lo relativo a licencias retribuidas por cada quinquenio al 7 de julio de 1992, seguirá conservando dicho derecho en las condiciones que se detallan a continuación:

Un día de licencia retribuida por cada quinquenio de antigüedad, hasta un máximo de cinco.

Quienes a la firma del Convenio vigente para 1995 hubieran alcanzado más de cinco quinquenios reconocidos, deberán vender el exceso de cinco, a razón de 1,5 del salario real (salario y antigüedad), importe que será hecho efectivo en la nómina de junio.



El derecho al disfrute del día de licencia retribuida nacerá:

Para quienes cumplan el quinquenio entre el 1 de enero y el 30 de junio, en el mismo año en que lo cumplen. Para quienes cumplan el quinquenio entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, en el año siguiente.

Los días de licencia por quinquenio podrán disfrutarse en cualquier día del año, debiendo anunciar el operario su deseo por escrito, con dos días de preaviso al de disfrute. Cuando se deseen disfrutar en fecha inmediatamente anterior a las vacaciones, deberá darse un preaviso mínimo de cinco días; en este caso, cualquier tipo de anticipo deberá solicitarse obligatoriamente el jueves inmediatamente anterior.

El abono del día de licencia retribuida por quinquenio se efectuará en el mes de su disfrute.

Igualmente los quinquenios podrán ser puestos a disposición de la empresa voluntariamente, que se utilizarán según las necesidades de la misma, abonándose en este caso a un valor de un 200%.

El personal recogido en el Anexo 4, deberá trabajar los días de licencia retribuida por cada quinquenio generado, abonándose 1 jornal diario, según Anexo 3, por cada quinquenio trabajado.

Los trabajadores incorporados con posterioridad al 7 de julio de 1992, no gozarán de esta licencia retribuida.

Artículo 15.—*Licencias retribuidas*

Las licencias retribuidas dan derecho a su disfrute coincidiendo con la fecha en que se produce el suceso o motivo que lo origina.

El trabajador, previo aviso de 24 horas y posterior entrega del oportuno justificante a Recursos Humanos, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

1. Caso de fallecimiento del cónyuge, 5 días naturales.
2. Caso de fallecimiento de padres, hermanos e hijos (consanguíneos o políticos), nietos y abuelos (consanguíneos), 3 días naturales, que podrán ampliarse otros 2 más, cuando el trabajador necesitase efectuar un desplazamiento al efecto superior a 100 Km. del domicilio.
3. Para el fallecimiento de nietos y abuelos políticos, se aplica lo establecido en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores:

37.3 b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Entendiendo como desplazamiento la distancia establecida en el punto 2 del mismo artículo 15 de este Convenio.

4. Caso de enfermedad grave que requiera hospitalización de padres, hijos y hermanos (consanguíneos o políticos), nietos o abuelos o cónyuge, 2 días naturales. Esta licencia podrá ampliarse a otros 2 días más, en el caso de parientes consanguíneos y padres políticos, cuando el trabajador necesitase efectuar un desplazamiento al efecto superior a 100 Km. del domicilio. En el caso de hermanos (políticos), el trabajador podrá disponer de otros 2 días de licencia sin derecho a retribución.

Se entiende por hospitalización, el registro y ocupación de la cama en Centro Hospitalario.

5. Además, según el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores:

37.3 b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado



de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Entendiendo como desplazamiento la distancia establecida en el punto 4 del mismo artículo 15 de este Convenio.

6. Por el tiempo correspondiente si el trabajador fuese enviado a su domicilio por el Servicio Médico, debido a situación de enfermedad.
7. Por asistencia de urgencia en un Hospital o Clínica o intervención quirúrgica sin ocupación de cama, de hijo o cónyuge, y previa justificación, 1 día natural.
8. Por el nacimiento de hijo 2 días laborables. El parto no dará lugar a la licencia por ingreso, ni a la de enfermedad grave, si aquella no tuviera que ser intervenida.
9. Caso de matrimonio (canónico o civil) de padres, hijos y hermanos (consanguíneos o políticos), 1 día natural.
10. Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.
11. Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable e insustituible, de carácter público y personal.
12. Todo trabajador/a tendrá derecho a 16 horas o dos días enteros anuales, por asistencia médica. No serán computables estos días, cuando el trabajador coja la baja con la consulta.
13. Caso de matrimonio (canónico o civil) del trabajador/a, 12 días laborales.
14. La Empresa abonará el tiempo necesario para acudir al médico especialista de la Seguridad Social, cuando la consulta del mismo coincida totalmente con la jornada laboral, entregando el justificante correspondiente.
15. En caso de coincidencia de vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo, no obstante, avisar a la Empresa su intención de contraer matrimonio (canónico o civil) con antelación suficiente.
16. Durante el período de vacaciones, toda licencia retribuida y baja por I.T., paralizará las mismas, siendo absolutamente necesario para darse esta circunstancia, la existencia de preaviso a la Empresa.
17. La mujer trabajadora, en caso de parto, podrá acumular su período de descanso, siempre y cuando no permanezca en su puesto de trabajo, después de «estar cumplida».
18. La mujer trabajadora, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.
19. Además según el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores:

37. 4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado 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. Cuando



ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Nota: artículo 45.1 d) se refiere al Estatuto de los Trabajadores que se menciona a continuación

d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

20. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

21. Además según el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores:

37.6. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

22. Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes. Tendrán preferencia a elegir turnos de trabajo, cuando cursen estudios para la obtención de títulos académicos o de formación profesional, adaptando su jornada para asistir a las clases con reserva del puesto de trabajo. La condición exigida será la de que pase de curso en las tres convocatorias de junio, septiembre y febrero.

23. En el caso de los puntos 1, 2, 4, 7 y 8 la licencia retribuida será reconocida a las parejas de hecho, entendiéndose por tales, aquellas inscritas en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.



Además de lo anteriormente previsto, se mencionan los siguientes puntos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

37.3-f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia de 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.

37.5) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Nota: El apartado 7 se refiere al artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores

37.7) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Nota: Los apartados 4 y 6 se refieren a los artículos 37.4 y artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, que además se encuentran mencionados en los puntos 19 y 21 del art.15 de este Convenio. El apartado 5 se refiere al artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores que está mencionado en el párrafo anterior.

37.8) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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.

**Artículo 16.— Ropa de trabajo**

Se entregará un juego de ropa de trabajo por persona al año. El juego de ropa de taller consistirá en: Chamarra, camisa, pantalón, visera y toalla.

Al personal de nuevo ingreso, al inicio de la actividad laboral, se le entregarán dos juegos de ropa.

A los que vienen utilizando en oficinas, chaqueta o bata, se les entregará el juego correspondiente.

Para aquellos trabajadores que realicen trabajos en secciones, que por sus condiciones necesiten más de un juego de ropa, se les facilitará las prendas necesarias.

Artículo 17.— Comedor

Todos los servicios de comedor, a partir de la firma del Convenio Colectivo, sin retroactividad al 1.º de enero, verán sus precios revisados con el mismo criterio y valores previstos en el artículo 3.º del presente Convenio Colectivo.

Artículo 18.— Bolsa de navidad

Se dará una Bolsa de Navidad, sin que varíe la calidad de la misma, a todos los trabajadores en activo en la Empresa, incluidos los trabajadores con Contrato de Relevo, hasta su jubilación legal.

Artículo 19.— Indemnización por fallecimiento e invalidez

La Empresa abonará en caso de fallecimiento de cualquier empleado, a los herederos legales, salvo indicación en contrario realizada por escrito, la cantidad de 9.209,45 euros.

Estas cuantías se actualizarán, en 2021 y 2022, como máximo el IPC del año precedente y de acuerdo a las condiciones previstas en el artículo 3.º del presente Convenio.

Esta indemnización también se abonará en los casos de fallecimiento de trabajadores que estuviesen en situación de Invalidez Provisional, siempre que no hayan transcurrido más de cinco años desde su baja en la Empresa.

Incapacidad Permanente Absoluta

El trabajador percibirá una indemnización de 4.005,22 euros, quedando extinguida la relación laboral.

Incapacidad Permanente Total

El trabajador percibirá una indemnización económica de 32.041,68 euros, quedando extinguida su relación laboral. Si como consecuencia de este proceso, alguna de las partes recurriera la Resolución, el trabajador percibirá la cantidad de 4.005,22 euros, quedando extinguida igualmente la relación laboral; en el supuesto de que la Incapacidad Permanente Total fuera confirmada mediante sentencia firme, la Empresa le abonaría los 28.036,46 euros restantes.

Asimismo, y en el caso de que la resolución recogiera una posible revisión, y como consecuencia de ésta, la Incapacidad Total le fuera denegada al trabajador, éste podría optar por incorporarse a la empresa con el salario de su puesto de trabajo en ese momento, respetándose el resto de los derechos adquiridos, y devolviendo la indemnización percibida, o mantener la rescisión laboral con la empresa y no devolver la citada indemnización. La solicitud de reintegro en la empresa debe efectuarse en el plazo de 30 días naturales a partir de la denegación.

Artículo 20.— Fondo económico

El fondo económico destinado por la Empresa en el año 2020 para vivienda y necesidades familiares, será el de 66.044,56 euros.

De este fondo se concederán unas cuantías de 4.621,14 euros para la compra de primera vivienda y acercamiento del domicilio al centro de trabajo y de 2.311,22 euros,



para las necesidades familiares (arreglos de vivienda, operaciones, enfermedad, etc.). Los plazos de amortización serán 25 y 20 meses respectivamente.

Estas cuantías se actualizarán, en 2021 y 2022, como máximo el IPC del año precedente y de acuerdo a las condiciones previstas en el artículo 3.º del presente Convenio.

Estas cuantías se concederán cada mes por una Comisión formada por la Dirección y el Comité, en función de las cantidades ya concedidas y de las pendientes de amortizar hasta el tope del Fondo.

Se exigirá la correspondiente justificación con la solicitud.

Artículo 21.— *Fomento del euskera*

El fondo destinado por la Empresa para el fomento del euskera será de 4.467,48 euros.

Estas cuantías se actualizarán, en 2021 y 2022, como máximo el IPC del año precedente y de acuerdo a las condiciones previstas en el artículo 3.º del presente Convenio.

La administración de este fondo correrá a cargo del Comité que informará trimestralmente del estado de cuentas a la Dirección.

Artículo 22.— *Nuevos puestos de trabajo, promoción y libre designación*

El Comité será informado de las vacantes producidas en la Empresa, así como de los puestos a cubrir, con la debida antelación. En igualdad de condiciones, decidirá la Comisión Mixta.

Artículo 23.— *Complemento por I.T.*

En caso de enfermedad o accidente, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, hasta el 100% del salario real que percibirá el trabajador desde el primer día de baja.

La Dirección estudiará, con el criterio de años anteriores, los casos de baja que, viniendo del año pasado, considere en justicia, deben ser afectados por el Convenio desde el 1.º de enero.

La Dirección determinará la conveniencia de sustituir a los operarios que causen baja por enfermedad o accidente de trabajo y que el Servicio Médico estime que sea de larga duración.

Artículo 24.— *Ayudas a la formación*

La Dirección abonará los 2/3 de los costos de matrícula y de los gastos mensuales, previa justificación de su abono, a los operarios que, a iniciativa propia y con el visto bueno de aquélla, cursen estudios oficiales relacionados con su formación profesional y/o con el puesto de trabajo que desempeñen en la Empresa.

La Dirección abonará 139,20 euros /año a los trabajadores cuyos hijos cursen estudios de Ciclos Formativos de grado medio o Ciclos Formativos de grado superior, en una Escuela Oficial previa justificación de haberse matriculado y de que el estudiante no repita curso académico.

Estas cuantías se actualizarán, en 2021 y 2022, como máximo el IPC del año precedente y de acuerdo a las condiciones previstas en el artículo 3.º del presente Convenio.

Artículo 25.— *Garantías del comité de empresa*

La Dirección se compromete a garantizar el libre ejercicio de los derechos sindicales que ya ejercen los miembros del Comité, siempre que éstos no hayan sido o sean en el futuro modificados por la Ley. Por ello, la Dirección reconoce al Comité de Empresa como órgano de representación colectiva y unitaria de todos los trabajadores de la empresa, que tiene como misión fundamental la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de todos los trabajadores ante la Dirección y en su caso, ante la Administración del Estado.



Las garantías son las siguientes:

- Se informará al Comité sobre la contratación de nuevos trabajadores, antes de su contratación.
- La negociación colectiva.
- Siempre que exista un cambio en las condiciones de trabajo que afecte al personal de Convenio, se informará al Comité.
- Se informará al Comité de cualquier cambio existente en la titularidad de la Empresa.
- Expediente de crisis.
- Comunicación de las medidas disciplinarias.
- Huelga y cierre patronal.
- Salud Laboral.
- Colaboración en la administración de créditos.
- Administración del fondo del euskera.
- Información trimestral de la marcha general de la Empresa.
- Local del Comité.
- Derecho de reunión del Comité de Empresa.
- El crédito horario sindical fuera de la Empresa, tendrá un aviso previo de 24 horas al responsable y posterior justificación.
- El crédito horario dentro de la Empresa será solicitado con la suficiente antelación al propio responsable directo y posterior justificación.
- Para el año 2017, el tiempo sindical será de 40 horas por período mensual estanco, para el Secretario del Comité de Empresa y de 30 horas mensuales para el resto de los miembros, acumulable hasta un máximo de 80 horas por persona, para cinco personas dentro del Comité, designadas por el mismo.
- A partir del 1 de enero de 2018, el crédito horario sindical pasará a ser igual para todos los miembros del Comité de Empresa, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (20 horas por miembro), acumulable hasta un máximo de 80 horas por persona, para un máximo de cinco personas dentro del Comité, designadas por el mismo, respetándose en todo caso el número máximo posible de horas sindicales mensuales a disposición del Comité
- Derecho de información, comunicación y publicación a los trabajadores.
- Derecho de información de los cursos a realizar en la Empresa.
- Garantías de los miembros del Comité frente a medidas disciplinarias, como consecuencia de su función.
- Recibir la información pedida del «BOE», Leyes Sindicales.
- El Comité recibirá información de las horas extraordinarias.

Artículo 26. — Garantías de las secciones sindicales

- Reconocimiento de las Secciones Sindicales.
- La Empresa descontará por nómina, las cuotas sindicales que le sean pedidas por la Central y autorizadas por los interesados.
- Podrán solicitar la situación de excedencia, aquellos trabajadores en activo que ostenten cargo sindical a nivel de secretariado de sindicato provincial o nacional, en cualquiera de sus modalidades, teniendo derecho a ser readmitidos en su puesto de trabajo, una vez finalizado el período de excedencia.
- Convocar asamblea de afiliados, fuera de las horas de trabajo, dentro de la Empresa, con suficiente antelación y en el local que se destine a tal efecto por la Dirección.



- Un máximo de 15 días de permiso, no retribuido, para las Centrales legalizadas dentro de la Empresa, para que los miembros de las mismas asistan a Congresos o Cursos.
- Dos delegados, por la totalidad de entre todas las centrales sindicales representadas dentro del Comité de Empresa y nombrados ambos por ellas, disfrutarán igualmente cada uno de ellos, de un crédito horario igual al de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 27. — Excedencias

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La readmisión en los casos de excedencia voluntaria se efectuará de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. — Anticipos

En 2020, la Empresa concederá a quienes lo soliciten un anticipo semanal de 60,00 euros siempre que la situación de su tesorería lo permita.

Esta cantidad permanecerá constante durante la vigencia del Convenio.

Artículo 29. — Jubilación

La jubilación ordinaria será cuando corresponda de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, no obstante, y previo acuerdo entre partes, la Empresa procederá a la jubilación anticipada de aquellos trabajadores que así lo soliciten con una antelación mínima de seis meses, mediante el contrato de relevo y acogiéndonos al acuerdo interprofesional sobre renovación y sustitución de plantillas del año 1999 del Consejo de Relaciones Laborales (C.R.L.) aplicable en los Territorios de Araba, Vizcaya y Guipúzcoa.

La Empresa se compromete a articular todas las medidas necesarias tendentes a jubilar anticipadamente y siempre que el trabajador esté de acuerdo a los 62 años como máximo.

Artículo 30. — Garantías sociales

La Dirección no considerará como causa de rescisión de contrato, la detención por motivos políticos o sindicales.

Ningún trabajador podrá ser despedido ni sancionado por razón de su conducta privada.

Artículo 31. — Categorías y niveles

La Dirección de la Empresa estudiará periódicamente durante la vigencia de este Convenio los posibles reajustes salariales y de categorías profesionales, basándose en la apreciación objetiva, por parte de los mandos, de las aptitudes y capacidades de los trabajadores.

La permanencia en el escalón D de Oficial de 1.º, escalón C de Oficial de 2.º, escalón D2 de Oficial de 2.º y escalón C de Especialistas, será como máximo de tres años. Pasado ese tiempo, pasarán como mínimo al siguiente escalón superior.

Artículo 32. — Disposiciones Generales

Ambas partes se obligan a cumplir lo estipulado en el presente Convenio, así como todos cuantos derechos y obligaciones individuales o colectivas hayan sido reconocidos por otros acuerdos de similar rango, siempre y cuando no hayan sido derogados por disposiciones posteriores.

A todos aquellos trabajadores con edad superior a 50 años, en el reconocimiento médico anual se incluirá un estudio tendente a la detección precoz de cáncer de colon y próstata.



En el marco de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, se realizará un estudio de las bases salariales de empleados del Anexo 3.

La Dirección y los trabajadores no renuncian a cuantos derechos y actuaciones se les confieren por las leyes vigentes, en particular en aquellos supuestos no regulados expresamente en el presente Convenio y se comprometen, en caso de discrepancia sobre la aplicación de éste, a agotar el proceso de negociación en la Empresa antes de acudir a la Autoridad Laboral.

Respecto del posible planteamiento de inaplicación del presente convenio colectivo, y sobre el procedimiento eficaz de la resolución de lo planteado, se estará a lo previsto en la legislación vigente aplicable.

Artículo 33.— Ejemplar del convenio

A todos los trabajadores se les entregará un ejemplar del Convenio Colectivo en castellano y euskera, en el plazo de treinta días de la firma del mismo.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los operarios relevistas contratados con contrato de relevo que están de alta en la Empresa antes del 31 Diciembre de 2018, pasarán a la categoría de OF. de 2.ºB al cumplir cada uno 5 años de antigüedad en el puesto de trabajo y previo visto bueno del nivel profesional adquirido.

DISPOSICION ADICIONAL

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por los representantes de la Empresa y el Comité de empresa, para la realización de las funciones previstas en la legislación vigente.



ANEXO 1
PLANTILLA DISTRIBUIDA POR CATEGORIAS

Ajustadores de 1. ^a	44	Administrativos	
Ajustadores de 2. ^a	35		
Ajustadores de 2. ^a D	0	Oficiales de 1. ^a	2
Fresadores 1. ^a	11	Técnicos	
Fresadores 2. ^a	22		
Fresadores 2. ^a D	1	Organiz. de 1. ^a	1
Electricistas 1. ^a	1		
Electricistas 2. ^a	2	Proyectistas	1
		Delineantes de 1. ^a	5
		Auxiliares Adm.	1
		Operadores de 2D. ^a	5
		Informático de 1. ^a	1
		Maestros 1. ^o	4
		Perito	1
		A.T.S.	1
		OPERARIOS	116
		EMPLEADOS	22
		TOTAL	138



ANEXO 2
PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO

N.º Matricula Mekaner	N.º SAP HR
25021764	4001414
25021768	4008085
25021765	4005048
25021527	4001634
25021597	4000698
25021728	4000564
25021762	4002433
25021760	4001129
25021763	4003712
25021723	4003146
25021726	4002965
25021717	4000750
25021771	4009595



ANEXO 3
SALARIOS Y SUELDOS BRUTOS BASE AÑO 2020

A) Operarios: Jornales diarios

Euros	OF 1. ^a	OF 2. ^a
A	82,07	70,59
B	77,45	70,38
C	76,06	68,85
D	72,20	
D1		67,53
D2		67,31
D3		50,47
D4		44,65
D5		38,77

B) Empleados: Sueldos mensuales

	Euros / mes
ENCARGADO	2.867,96
JEFE DE EQUIPO	2.549,33
DELINEANTE PROYECTISTA	2.511,22
DELINEANTE / TEC. ORG. / ADM. 1.º	2.166,92
DELINEANTE / TEC. ORG. / ADM. 2.º	1.975,74
AUX. OF. TEC. / ORGANIZ. / ADM.	1.784,53
OPERADOR 1.º	3.425,64
OPERADOR 2.º	3.132,01
OPERADOR 2.º D	2.446,87
TEC. SUP. S/ EXPERIENCIA	2.003,00
TEC. MED. S/ EXPERIENCIA	1.547,75
NUEVO INGRESO EMPL. 6 MESES	1.177,14
NUEVO INGRESO EMPL. 18 MESES	1.354,76
NUEVO INGRESO EMPL. 12 MESES	1.532,39

Los pactos internos de los empleados de las distintas Secciones no están recogidos en esta tabla.

**ANEXO 4**

4.1. Relación del personal eventual, al 7 de julio de 1992, según Convenio Colectivo 1992-93-94, a los que hace referencia el artículo 14, párrafo ante último.

N.º Matricula Mecaner	N.º SAP HR
25001435	4001089
25021756	4002741
25001427	4003424
25001440	4002658
25001429	4000749
25021722	4000902
25001445	4004083
25021715	4000642
25001447	4000882
25001431	4001241
25021732	4004146
25001434	4000747
25001437	4004780
25021733	4003201
25001441	4003598
25001428	4000531



ANEXO 5
PRECIO DE LA ANTIGÜEDAD PARA 2020

	€/ día
A) TALLER	
Of. 1. ^a	1,81
Of. 2. ^a	1,74
Of. 2. ^a D	1,61
P. Especialista	1,61
P. Ordinario	1,52

	€/ mes
B) OFICINA	
TITULADO SUPERIOR	139,46
PERITO	104,72
JEFE TALLER / DEPARTAMENTO	80,75
DELINEANTE PROYECTISTA	75,31
MAESTRO 1.º	63,71
MAESTRO 2.º	60,89
ENCARGADO	57,54
OF. 1.º TEC. / ADM. / OPERADOR	61,92
OF. 2.º TEC. / ADM. / OPERADOR	55,20
AUX. ADM. / OFICINA TECNICA	55,20
JEFE DE GRUPO (EMPLEADO)	55,06



ANEXO 6

Horario de los turnos

- Mañana: De 6:55 a 10:00 horas y de 10:15 a 14:55 horas.
- Tarde De 14:55 a 19:00 horas y de 19:15 a 22:55 horas.
- Noche De 22:55 a 3:00 horas y de 3:15 a 6:55 horas.

Horario de jornada partida*Permanencia obligatoria*

- 9:30 horas a 13:15 horas.
- 14:30 horas a 16:15 horas (no en jornada de verano).

Régimen de trabajo

El personal relacionado con la producción prestará sus servicios en el régimen de trabajo a turnos, tal como se indica a continuación:

- Maquinaria: 3 Turnos.
- Prensas: 3 Turnos.
- Mantenimiento: 3 Turnos.
- Control de Calidad: 3 Turnos.
- CAD / CAM: 2 Turnos.
- Almacén: 2 Turnos.
- Ajuste : 2 Turnos, de 6:55 a 14:55 y de 14:55 a 22:55 horas.



ANEXO 7

**DETALLE DE LOS IMPORTES INDIVIDUALES POR MATRÍCULAS IDENTIFICATIVAS
DE CADA TRABAJADOR CORRESPONDIENTES
AL CONCEPTO DEL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO**

N.º Matricula Mecaner	N.º SAP HR	Importe (€)
25001435	4001089	3,15
25001454	4000213	1,61
25001468	4002852	0,00
25021756	4002741	3,15
25001495	4000214	2,17
25021712	4001372	4,93
25002036	4004028	1,91
25001476	4002477	3,15
25001421	4003437	1,91
25002061	4007535	2,17
25021761	4000330	2,17
25002049	4003520	3,15
25001470	4001503	3,14
25001471	4002300	3,15
25001427	4003424	4,93
25002054	4007001	1,96
25001498	4001476	0,00
25002030	4003763	3,38
25002008	4001105	1,96
25001440	4002658	2,17
25002055	4007160	1,96
25021724	4003509	5,73
25002002	4002000	3,38
25002019	4001250	3,15
25021769	4008461	3,15
25002003	4003456	3,38
25002024	4003205	3,15
25001465	4001358	1,96
25001490	4002063	3,38
25002023	4002148	1,91
25002032	4003803	0,00
25002006	4000201	1,61
25002051	4006913	3,15
25001489	4001293	2,17
25002064	4008818	3,15
25001429	4000749	3,15
25001452	4000551	0,00
25001496	4000116	1,61
25001472	4002301	3,15
25002041	4003462	3,15
25021772	4010100	0,00



N.º Matricula Mecaner	N.º SAP HR	Importe (€)
25021753	4004663	1,61
25001482	4004158	2,17
25002050	4006425	3,38
25001473	4007006	1,91
25021752	4004324	1,91
25001456	4002798	2,17
25021722	4000902	5,02
25002045	4000575	1,96
25001453	4002266	1,96
25001422	4003102	0,00
25002048	4000438	3,15
25002068	4009754	3,38
25001474	4001235	2,17
25001461	4003168	1,61
25002056	4007540	3,38
25001457	4002071	3,15
25002060	4007536	1,91
25001458	4001470	1,91
25021767	4003217	2,17
25001463	4002594	1,96
25021744	4001708	0,00
25001497	4004500	10,88
25002063	4007552	2,17
25001445	4004083	1,91
25002025	4001837	3,15
25002009	4003464	1,61
25001499	4003878	3,15
25021766	4000450	3,14
25001420	4002555	2,17
25001494	4004266	0,00
25001477	4004396	2,17
25002057	4007539	3,15
25021715	4000642	1,61
25001447	4000882	2,17
25001491	4001902	3,38
25002022	4000815	3,15
25002012	4002210	3,15
25002026	4001171	0,00
25002021	4002783	3,14
25002018	4003831	3,15
25001493	4001759	1,91
25002017	4000443	1,91
25002058	4007537	3,38
25001431	4001241	1,91
25002016	4001940	3,38



N.º Matricula Mecaner	N.º SAP HR	Importe (€)
25002027	4000706	3,38
25001485	4002278	3,15
25001460	4001644	1,96
25002038	4000392	3,38
25021748	4002914	3,15
25001466	4004444	3,15
25002004	4002280	1,91
25021734	4003707	5,06
25002053	4006963	3,38
25021740	4001102	3,15
25021759	4001122	1,96
25001478	4000401	1,61
25002047	4000614	4,43
25001467	4000378	4,42
25002013	4001085	0,00
25001487	4002127	8,01
25002007	4003809	1,91
25021738	4004037	3,38
25002067	4009499	3,14
25001462	4002288	3,38
25001425	4001452	3,15
25001492	4003204	3,15
25021732	4004146	2,17
25002005	4004392	1,96
25002040	4005115	3,15
25001469	4004016	3,15
25002052	4006905	3,38
25002035	4003933	3,15
25001434	4000747	1,61
25001481	4001641	3,14
25001486	4002143	1,91
25001437	4004780	3,15
25001480	4003224	3,15
25002014	4002454	3,15
25021733	4003201	1,61
25021750	4003638	4,43
25001450	4000988	2,17
25001441	4003598	1,96
25002028	4003810	0,00
25001430	4003267	0,00
25021755	4002246	1,96
25001488	4002105	1,91
25001428	4000531	0,00
25001443	4001201	1,91
25002039	4000504	2,17



N.º Matricula Mecaner	N.º SAP HR	Importe (€)
25002001	4000729	3,38
25002037	4003358	1,61
25002065	4009138	1,61
25002042	4002481	3,15
25002062	4007553	3,38
25002031	4003884	7,17
25021709	4003292	1,91