



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 Lau-Nik Maquinas Especiales S.L. (código de convenio 48102542012022).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito el 13 de abril de 2022 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 6 de mayo de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO DE EMPRESA 2021-2022 LAU-NIK MÁQUINAS ESPECIALES, S.L.****Artículo 1.—Partes que lo conciertan**

El presente Convenio de Empresa se concierta entre los Delegados de personal de la empresa Lau-nik Maquinas Especiales, S.L. y la representación legal de dicha empresa.

Artículo 2.—Ámbito personal

Este pacto colectivo será de aplicación para todo el personal de la empresa.

Artículo 3.— Vigencia, duración y denuncia

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022 (2 años).

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado un mes antes de su finalización, debiendo empezar a negociarse el siguiente en el primer trimestre del año siguiente.

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

Artículo 4.—Incrementos retributivos

1. El incremento salarial, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, será el siguiente:

- Año 2021 – El incremento salarial en referencia al año 2021 será del 3% aplicado al Salario Bruto anual del trabajador/a.
- Año 2022 – El incremento salarial a cuenta en referencia al año 2022 será del 4% aplicado al Salario Bruto anual del trabajador/a, pudiendo aplicarse mejoras a este incremento a cuenta en los siguientes supuestos:
 - Si el IPC de la CAPV para el año 2022 resulta finalmente mayor que el 6% y menor que el 7%, se aumentará el incremento salarial a cuenta en un + 0.5% adicional.
 - Si el IPC de la CAPV para el año 2022 resulta finalmente mayor que el 7%, se aumentará el incremento salarial a cuenta en + 1% adicional.

2. Los incrementos salariales acordados (2021+2022 a cuenta) se aplicarán con efecto 1 de enero 2022, compensándose el retraso de los 3 primeros meses en las pagas de abril mayo y junio.

3. Con respecto al incremento salarial en referencia al año 2021 se acuerda abonar de manera retroactiva el 50% del incremento correspondiente a dicho año (1,5%) en el mes de abril.

4. Una vez terminado el 2022 y conocido el IPC CAPV real para dicho año, se procederá a abonar a primeros del 2023, si procede, las mejoras al incremento salarial del 2022 de acuerdo con lo indicado al comienzo de este artículo.

5. Los incrementos indicados se aplicarán al plus empresarial dividido en 14 pagas.

6. Una vez se aprueben nuevas tablas del Convenio del Metal en su caso, se ajustará para cada trabajador/a el Plus Empresarial hasta igualar el Salario Bruto Total correspondiente a esa fecha.

7. La causa de subida de categoría o devengar antigüedad por quinquenio no será causa para absorber o compensar el plus empresarial.

Artículo 5.—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.



Los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2022 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 o fecha de revisión salarial por la Comisión Negociadora, 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 se abonará por regla general y salvo pacto en contrario, en el plazo máximo de dos meses desde la firma de dicho Convenio, o revisión salarial de cada uno de los años de vigencia por la Comisión Negociadora del mismo.

Artículo 6.—*Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio*

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

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

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

Artículo 7.—*Antigüedad*

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

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

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

3. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrado.



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

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

Artículo 8.— Gratificaciones extraordinarias

1. 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.

2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al Salario real mensual.

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

Artículo 9.— Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en este Convenio.

Este período 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.

2. Las vacaciones serán abonadas conforme al Salario real mensual.

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

4. Entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.

5. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Artículo 10.— Viajes y dietas

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

Viajes

Compensación por uso de vehículo propio

Base fija + Base variable

Base fija: 0,15 euros/Km

Base variable: (Precio (cts./litro) medio Gasolina sin plomo / Gasóleo Enero 2022) x 0,001655629 = 0,39 euros/Km

Notas:

— La revisión de los precios de la Gasolina sin plomo y Gasóleo se ha basado en la información facilitada por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo correspondiente al mes de A de cada año. <https://energia.gob.es/petroleo/Informes/InformesMensuales/DatosBibliotecaConsumer/2022/Enero%202022.pdf>

**Coches de empresa**

- La empresa se compromete a poner un total de tres vehículos a disposición de las personas que lo necesiten para los desplazamientos a intervenciones en el entorno, en el menor tiempo posible.
- Se redactará una norma de utilización de los coches de Empresa y se tratará de negociar un acuerdo con gasolinera próxima a Lau-Nik para repostaje.

Dietas (Estado Español + Portugal)

De aplicación a partir de Abril 2022:

- Desayuno: 4,98 euros.
- Comida: 26,80 euros.
- Cena: 22,51 euros.
- Varios (Laborable): 7,70 euros.
- Varios (Festivo): 33,82 euros.

Dietas (Extranjero)

Cuando la empresa necesite desplazar trabajadores al extranjero, será ésta la encargada de buscar residencia y manutención para los trabajadores, haciéndose ella misma responsable de los gastos derivados de dicho desplazamiento, alojamiento, manutención, viajes a que hubiera lugar, etc. Asimismo, el trabajador percibirá a partir de abril 2022, un suplemento de dieta de 33,21 euros/día natural de estancia fuera de España.

Artículo 11.— Jornada de trabajo

1. Durante los años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será la siguiente: 1.708 horas anuales efectivas en jornada partida.
2. 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 de cada centro de trabajo.
3. Disponibilidad de horas: La empresa por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada diaria hasta un máximo de: 100 horas (lo marcado por el sectorial de Bizkaia) durante la vigencia del pacto, siendo éste el número total de horas que el operario puede acumular dentro del periodo correspondiente al año natural, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

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 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 por las empresas se haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo 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.

La remuneración del trabajador, no se verá afectada por el saldo de horas que presente en un momento dado.



La recuperación de las horas se llevará a cabo dentro de los siguientes límites:

La jornada de trabajo se podrá incrementar en hasta dos horas los días laborables.

Los viernes por la tarde, cuando el calendario lo permita.

Sábados, previo acuerdo entre las partes.

Quedan excluidos del periodo apto para las recuperaciones:

El periodo oficial de vacaciones.

Los puentes reflejados en el calendario laboral, salvo acuerdo entre las partes.

Disfrute de horas por compensación de horas trabajadas:

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.

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, compensación de dichas horas se hará en fechas que hagan posible que el trabajador pueda disfrutarlas en su domicilio.

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 saldo de horas pendientes deberá de cancelarse como máximo dentro del primer semestre del año siguiente.

4. Ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en la forma y manera que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 12.— Incapacidad

1. 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 el caso de incapacidad temporal por accidente laboral producido tanto en la empresa Lau-Nik, como en la planta del cliente o en el trayecto que une ambos puntos, así como «in itinere», la empresa compensará la prestación hasta que el personal perciba el 100% del salario real. A efectos de las pagas extraordinarias, los días de I.T. se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, en los primeros 15 días la empresa ampliará la cobertura dada por la Seguridad Social hasta el 90% de la base reguladora. A partir de este periodo, la empresa ampliará la cobertura dada por la Seguridad Social hasta el 80% de la base reguladora.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

Artículo 13.— Gestión de las incapacidades temporales

La empresa acordará con la representación legal del personal la MATEP que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los y las trabajadoras de la empresa.



La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público.

Artículo 14.— 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 se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día más.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 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:

Del cónyuge: 3 días naturales.

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

De los padres, hijos y hermanos políticos y hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 kms:

En el caso del cónyuge: 2 días más.

En el caso de padres e hijos consanguíneos: 1 día 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 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.

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 el artículo 20 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.

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, entendiéndose 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 15.— Conciliación de la vida personal y laboral

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo, podrá ser disfrutada por cualquiera de los progenitores al inicio de la jornada o al final de la misma, así mismo el trabajador/a podrá acumular el tiempo resultante a la licencia de maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplir los nueve meses del menor.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho podrá ser disfrutado simultáneamente tanto por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Artículo 16.— 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 17.— Ropa de trabajo

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

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

Artículo 18.— 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.

Artículo 19.— Horas extraordinarias

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

1.

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º 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:

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

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

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

3.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º, serán compensadas por tiempo de descanso. 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 necesidades de producción y Fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.

En este caso, esas horas se compensarán o abonarán de la siguiente manera:

Para el año 2022, el precio de la hora extra normal queda fijado en:

- Oficial de 1.ª 22,60 euros.
- Oficial de 2.ª 21,95 euros.

Observaciones: abril 2022:

- Oficial de 1.ª (Base: 22,60 euros):



- Días laborables a partir de la 3.^a hora extra: 1,5 x hora extra.
 - Sábados a partir de las 13:00 horas ó 5.^a hora: 1,5 x hora extra.
 - Domingos y festivos: 1,75 x hora extra normal (39,55 euros).
— Oficial de 2.^a (Base: 21,95 euros):
 - Días laborables a partir de la 3.^a hora extra: 1,5 x hora extra.
 - Sábados a partir de las 13:00 horas ó 5.^a hora: 1,5 x hora extra.
 - Domingos y festivos: 1,75 x hora extra normal (38,41 euros).
- Domingos y festivos (en Cliente): 46,30 euros.

(Se requiere una autorización previa del responsable inmediato).

Opción de cobrar 1 hora extra normal + disfrutar 1 hora 30 min.

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

4.

Lo dispuesto en este artículo lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 sobre «Disponibilidad Horaria» del presente Convenio Colectivo.

Artículo 20.— Crédito horario para los delegados de personal

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

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

Artículo 21.— Contratación

La contratación laboral de duración no indefinida es una excepción del tipo de contratación que se efectuará en la empresa.

La empresa, notificara 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.

Artículo 22.— 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, y de 3 meses para los demás trabajadores.

Artículo 23.— 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.
- Directores, Jefes de sección, 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 será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

De producirse discrepancia en el cálculo de la liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador, el día del cese, la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite por la diferencia que él estime reclamación ante la jurisdicción social.

Artículo 24.— 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 en los centros de trabajo y en la empresa que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de 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.

El empresario deberá garantizar a cada trabajador una formación adecuada teórica-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



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, o en su defecto, a los propios trabajadores de la empresa.

Artículo 28.— Formación

La empresa se compromete a favorecer las posibilidades de formación, especialmente la formación interna de:

- Phoenix Contact.
- Beckhoff.
- Robótica.
- Visión artificial.
- Inglés.

La Empresa se compromete a esta formación anualmente cuando la carga de proyectos así lo permita. Se desarrollará un procedimiento que refuerce el compromiso de asistencia, puntualidad y resultados, por parte de los asistentes a esta formación.

Artículo 29.— Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

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

Serán sus competencias:

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

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

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

Artículo 30.— Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio Colectivo, regirán, las leyes, reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

Nota:**1. Tablas salariales:**

Se tomarán como referencia las tablas salariales actualmente en vigor («Boletín Oficial de Bizkaia» número 143 de 28 de julio de 2021). Si durante el periodo de vigencia del presente Convenio, se alcanzara un nuevo acuerdo sectorial entre las Centrales sindicales y Patronal, se procedería a la sustitución de dichas tablas.

Anexos:**1. Cuadro resumen Kilometraje, Dietas, Horas extra (2022).**

Anualmente se publicará el cuadro actualizado.



ANEXO I
TABLA HORAS Y DIETAS 2022 DEL CONVENIO
DE LAU-NIK MAQUINAS ESPECIALES S.L.

Table with columns for Diario, Horario, Km, and various diet/hour categories. Rows include Diets (Estado + Portugal, Extranjero), Hours (Laborable, Sábados + Puentes, Domingos / Festivos), and Kilometers (Kilometraje: 0,35).