

**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 Aplicación Nuevas Tecnologías Antec, S.A. (código de convenio 48004432011996).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 30 de noviembre 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 12 de mayo de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO ANTEC, S.A. AÑO 2022-23**

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito de aplicación

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, así como a los que ingresen durante su vigencia.

Quedan excluidos expresamente de la aplicación de las tablas salariales del presente convenio, los cargos de alta dirección o aquellos que sean considerados de alta responsabilidad.

Artículo 2.—Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023

Asimismo el presente convenio se considerará denunciado por ambas partes el 1 de octubre de 2023 y, hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Artículo 3.—Absorción y compensación

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente serán de aplicación cuando, considerados y valorados globalmente en cómputo anual, sus condiciones superen las acordadas en el presente convenio bien entendido que puede realizarse dicha compensación entre conceptos de distinta naturaleza.

En caso contrario, quedarán absorbidas y compensadas.

Artículo 4.—Condiciones mas beneficiosas

Se respetarán las condiciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

Artículo 5.—Comisión paritaria**A) De interpretación**

- 1) Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este convenio, deberán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Paritaria, que estará constituida por un número igual de representantes de la Dirección y del Comité de Empresa o Delegados de Personal, elegidos por ellos mismos con un máximo de 2 por cada parte.
- 2) Los afectados recurrirán a dicha comisión por escrito o verbalmente, que deberá emitir su dictamen en el plazo de 30 días desde su solicitud.
- 3) Se considera agotado el trámite previo en dicha comisión si ésta no logra un acuerdo en el plazo establecido o por acuerdo de dicha comisión, el cual se incorporaría a dicho convenio y tendría su misma eficacia, para lo cual se levantaría acta y se daría copia a las partes interesadas.
- 4) Los acuerdos en comisión requerirán mayoría de las partes para que dichos acuerdos sean de eficacia general.
- 5) En caso de no llegarse a acuerdos en los temas planteados por dicha comisión, ambas partes acuerdan su sometimiento a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje en los órganos del PRECO.

B) De negociación colectiva

- 1) Las partes negociadoras de este Convenio acuerdan que, para futuras negociaciones y una vez transcurridos 75 días desde la constitución de la mesa de



negociación, se considera agotado el trámite de discusión y negociación del Convenio. En caso de no llegar a un acuerdo, ambas partes acuerdan someterse a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje en los órganos del PRECO, pudiéndose reducir el plazo de 75 días, por acuerdo entre ambas partes.

Artículo 6. – Escalafones

El grado de escalafones por puestos de trabajo queda establecido en función a la puntuación, según valoración de Roland Berger-Bedaux, S.A., como sigue:

Puntos valoración	Nivel
De 0,0 a 10,0 puntos	1
De 10,1 a 20,3	2
De 20,4 a 31,0	3
De 31,1 a 42,0	4
De 42,1 a 53,3	5
De 53,4 a 65,0	6
De 65,1 a 77,0	7
De 77,1 a 89,3	8
De 89,4 a 102,0	9
De 102,1 a 115,0	10
De 115,1 a 128,3	11
De 128,4 a 142,0	12

Por lo que las valoraciones por puestos de trabajo quedan establecidas como sigue:

Taller grado	Puntos	Puesto de trabajo
2	17,2	Limpieza y movimientos de materiales
	17,9	Cadmiado y pegue de zapatas
3	24,4	Ayudante de almacén
	24,7	Desmontaje de electroimanes y rebabado
	25	Torno de bobinar pequeño
	28,8	Embalaje y facturación
4	35,2	Montaje frenos, máquinas sencillas, enrolladores, mecalectros, TH
	36,4	Torno de bobinar grande
	38,3	Montaje electroimanes
	39,8	Bobinador bobinas especiales
	40,1	Soldadura-armado de estructuras sencillas
	40,4	Verificación y pruebas
	40,6	Cuarto de herramientas
5	44,3	Tornos Ubsa
	45,9	Conductor camión
	46,1	Fresa, mandrino, cepillo
	46,6	Pintura
	47,8	Montaje máquinas complejas
	50,7	Montaje aparellajes



Taller grado	Puntos	Puesto de trabajo
	50,9	Taladros Soraluze, Herbert, Foradie
	51,17	Peón de Embalaje
	52	Torno Gladiator
7	70,8	Tornos PR600, Géminis
8	80,7	Torno CNC
9	89,88	Verificador de calidad
	93,52	Almacenero
	94,2	Fresa CNC
	101,90	Compras y Logística
10	104,87	Jefe de equipos de Túrbeles
10	105,11	Almacén y Compras
10	109,22	Jefe equipos pinzas hidráulicas
12	138,3	Servicio Postventa

Oficina grado	Puntos	Puestos de trabajo
3	21	Ordenanza
	22,4	Guarda
	28,4	Reproductor-archivero
4	39,2	Auxiliar fabricación (apertura ordenes de trabajo)
5	43,2	Auxiliar oficina ventas
	45,1	Secretaria Oficina Técnica
	49,5	Delineante de 2. ^a
	51,6	Secretaria Dpto. Comercial
6	53,5	Administrativo Compras
	57,8	Proveedores y Nóminas
	58,3	Clientes y cobros
	63,3	Jefe Almacén
8	85,5	Secretaria-I- Dpto. Comercial
	89,1	Presupuestos
9	99	Secretaria de Dirección
	101,3	Delineante de 1. ^a
11	121,4	Pedidos Rptos. y Expediciones
12	129,17	Delineante CAD
	131,05	Diseño de Utillajes
	135,8	Nuevos procedimientos

Cualquier nuevo puesto de trabajo que se cree, deberá procederse a su valoración.

Artículo 7.— Salarios

Para el año 2022 el incremento de las retribuciones será del 4,5% sobre el salario del grado 4 según la tabla del convenio 2021 a aplicar linealmente a todos los trabajadores.

Asimismo, se incrementarán las retribuciones en un 2,5% en el año 2023 a aplicar sobre los salarios resultantes del año 2022

*Cláusula de descuelgue*

El incremento salarial establecido en este Convenio, podrá no ser de necesaria u obligada aplicación cuando la estabilidad económica de la empresa pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Durante la vigencia del presente convenio, la inaplicación por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

La empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Estas causas se pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquier de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, a los órganos del PRECO.

Artículo 8.— Primas e incentivos a la producción

Entendiendo por primas e incentivos a la producción una cantidad que en metálico ha de recibir el trabajador en función de su rendimiento individual o colectivo, se distinguen a tales efectos dos grupos de trabajadores:

Trabajadores sin incentivo:

Los trabajadores de todos los grupos profesionales, percibirán por los días considerados laborables, (de lunes a viernes) así como los correspondientes a vacaciones anuales retribuidas, (de lunes a viernes) además del jornal o sueldo, un plus de incentivo por un total de 250 días anuales según se establece en las tablas indicadas en el Anexo número 1.

Trabajadores con incentivo:

- 1) Se establecen las actividades normal, media y óptima, según las definiciones del sistema «Bedaux», que se retribuirán de acuerdo con la tabla salarial que se señala en el Anexo nº 1 del presente convenio.
- 2) Los tiempos de espera por causas ajenas a la voluntad del operario, serán valorados al precio del rendimiento medio exigible (70 puntos Bedaux).
- 3) Aquellos productores que por la índole de su trabajo y por la dificultad intrínseca de aplicación del sistema aplicado no están sujetos al procedimiento de medición de su tarea personal, percibirán, por concepto de prima, la resultante de la media exigible (70 puntos Bedaux).

Rendimientos

En todo caso, los incentivos a la producción establecidos en este convenio sólo devengarán a partir de la actividad normal que en los sistemas racionalizados con incentivo corresponden a los 100 del Servicio Nacional de Productividad Industrial, 60 Bedaux, 70 Crea, o equivalente.

En caso de que la Empresa o los trabajadores estimen conveniente proceder a un aumento de rendimiento mínimo exigible, éste no podrá llevarse a cabo sino por medio de condiciones aceptadas de mutuo acuerdo y en aplicación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.— Antigüedad

El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía por cada quinquenio del 5% de la columna de salarios y sueldos señalada en el Anexo nº 1.

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

**Artículo 10.— *Plus nocturno***

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos también deben recibir la correspondiente compensación económica específica.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

Todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos también deben recibir la correspondiente compensación económica específica.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa, dentro de las condiciones de contrato, la cual, con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oirá el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, percibirán una bonificación del 25 por 100 sobre su salario base. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, les correspondan.

Artículo 11.— *Plus de toxicidad*

Al personal que realice trabajos de los considerados excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele por estos conceptos, el 25% del jornal o sueldo-convenio, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas, el 30% si concurriesen dos y el 35% si fuesen las tres.

Cuando el trabajo con carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso dure más de una hora y menos de media jornada, corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

Con el fin de aunar criterios en cuanto a la calificación de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, respecto de aquellos trabajos o productos utilizados en la fabricación actual o futura, se acuerda someterse por las partes negociadoras del presente convenio, al asesoramiento y/o dictamen de los servicios técnicos de Mutua en cada caso.

Artículo 12.— *Pagas extraordinarias*

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

- 15 de julio, por importe de 30 días.
- 15 de diciembre, por importe de 30 días.

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al salario de Convenio más antigüedad, para el personal de taller y salario más antigüedad más incentivo, para el personal empleado, de los salarios y sueldos señalados la tabla salarial.



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

Artículo 13.— Dietas

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la Empresa o taller, disfrutarán de las siguientes compensaciones económicas para el año 2022 y siguientes:

- Desayuno: 3,26 euros.
- Comida: 20,50 euros.
- Cena: 20,50 euros.
- Hotel: 41,00 euros.

La Empresa facilitará billetes de tren o avión, según corresponda.

Los trabajadores que por necesidades del servicio de asistencia técnica postventa, deban desplazarse a realizar puestas a punto, reparaciones, nuevas instalaciones, etc., de los productos suministrados por Antec, S.A., percibirán en concepto de plus, por las exigencias propias de este tipo de servicios (horarios superiores, trabajos fuera de la jornada en días laborables) la cantidad de 600 euros anuales, durante el año 2022 y siguientes. En el caso de pernoctar fuera del domicilio por exigencias del servicio, percibirá la cantidad de 75 euros por noche. En cuanto a la cantidad a percibir por fin de semana en el caso de que el trabajador se encuentre desplazado y no tenga que trabajar, será de 100 euros por día de estancia. Las horas extras que efectivamente se trabajen serán retribuidas según se recoge en el artículo 17 de este acuerdo.

En el caso de que los trabajadores, previa autorización de la Empresa, utilicen su propio vehículo, se abonarán los siguientes precios por kilómetro:

- Vehículo mayor 1200 c.c.: 0,41 euros/K.

RÉGIMEN DE TRABAJO**Artículo 14.— Jornada**

Con carácter general, la jornada máxima de trabajo para todos los trabajadores afectados por el presente convenio para el año 2022 y 2023 será de 1.708 horas en jornada completa y 1.688 horas para los trabajadores a relevos, de trabajo efectivo.

La jornada de verano para el personal empleado sin relación directa con el personal de producción, será de 7 horas diarias, desde el 1º de Julio hasta el 31 de Agosto inclusive, y del 25 al 31 de Diciembre, de lunes a jueves y los viernes de 6 horas.

Para todo el personal, excepto el de relevos, el horario de trabajo será el resultante en función a las horas anuales establecidas de lunes a viernes inclusive. Los viernes por la tarde no se trabajará, si bien la Empresa podrá reclamar personal necesario para el viernes a la tarde, siendo estas horas intercambiadas, a ser posible, el viernes siguiente a la mañana o contra días de vacaciones.

Para los trabajadores a relevos, se establece la jornada de 6 a 14 horas, y de 14 horas a 22 horas, de lunes a viernes, ajustándose, si procede, estos horarios en función a las horas anuales citadas.

El trabajador, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, podrá solicitar para su estudio, adaptar la duración y distribución de la jornada. Cualquier supuesto, será sometido a estudio, en comisión paritaria, y requerirá el acuerdo de ambas partes. En caso de no llegar a un acuerdo, el trabajador permanecerá con la jornada anteriormente establecida.

Artículo 15.— Disponibilidad horaria

La Empresa por necesidades de producción, podrá modificar hasta un máximo de 120 horas anuales, la jornada diaria, pudiendo ampliar este límite en situaciones extraor-



dinarias o por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente convenio.

Con carácter general, semanalmente, no se podrá trabajar más de 45 horas, salvo acuerdo entre la Empresa y los interesados, ni tampoco más de 9 horas diarias, excluidas en ambos casos las recuperaciones de puentes y viernes por la tarde.

En el supuesto de que por la Empresa se haga uso de esta posibilidad, deberá ponerlo por escrito en conocimiento de los representantes de los trabajadores con 5 días de antelación a la aplicación de la medida.

A los trabajadores a turnos que se aplique esta medida, se les garantizará por la Empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

Las horas que se realicen sobre las que inicialmente estén determinadas en el calendario laboral, no podrán ser compensadas económicamente y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias. La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su realización, preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

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, cualquiera de las partes podrá someterlo a la Comisión mixta del Convenio, que se reunirá en el plazo de una semana desde la comunicación, y si no es aceptada la propuesta que realice cada parte, dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

Dentro del límite de las 120 horas anuales del párrafo 1º de este artículo, en ningún momento, la necesidad de hacer uso de esta flexibilidad se realizará fuera de los días laborables establecidos como de trabajo en el calendario, ni durante el periodo de vacaciones, salvo en contrario entre la Empresa y los interesados.

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

Si no fuese posible el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, de acuerdo con los párrafos anteriores, dentro del año natural, el plazo para el disfrute se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para el disfrute de las horas trabajadas, el trabajador esté de baja por I.L.T. derivada de accidente laboral.

Artículo 16.— Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio, disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales que se iniciarán el primer día laborable de la semana.

Aunque el periodo vacacional se disfrutará preferentemente en el mes de Agosto, la Empresa antes del 31 de Mayo de cada año, determinará el personal que por necesidad de acabado y/o montaje para cumplir sus compromisos de suministro, no podrá disfrutar de sus vacaciones total o parcialmente, acordando con los interesados la nueva fecha de disfrute.

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

Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la relación de disfrute que se viniese observando con anterioridad.

Las vacaciones se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salarios reales de los 90 últimos días naturales}}{90} \times 30$$



Si en el transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, se sustituirán los días que haya durado la misma, por otros tantos de alta inmediatamente anteriores al periodo considerado, dentro del año en curso.

La Empresa anticipará al personal que lo desee hasta el 90% de las retribuciones en periodo vacacional.

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

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones pactadas de mutuo acuerdo, los trabajadores que no hayan podido disfrutar en la fecha fijada por haber estado en I.L.T. o accidente de trabajo, una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 17.— Horas extraordinarias

1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

2. Asimismo en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la Empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

3. En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, se considera oportuno señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. En este caso, se compensarán con un coeficiente de 1,75.

4. También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

5. La dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado.

6. La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

7. La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias, queda sujeta a una cotización adicional, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Orden PCM/74/2023 por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

8. El valor de la hora extraordinaria para el año 2022 y siguientes queda establecido como sigue:

- Grado 1 a 6: 23,82 euros.
- Grado 7 y 8: 25,29 euros.



- Grado 9 y 10: 26,56 euros.
- Grado 11 y 12: 29,82 euros.

Artículo 18.— Periodo de prueba

Las admisiones de personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 3 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración mínima será de 15 días laborables.

Durante el periodo de pruebas el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y el puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 19.— Licencias retribuidas

1. Las licencias retribuidas se regularán según los periodos de tiempo por determinados motivos que se exponen a continuación:

- a) Caso de fallecimiento de cónyuge: 5 días naturales
- b) Caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, nietos y abuelos: 3 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, entre 200 y 300 km, en el caso de cónyuges, padres, hijos y hermanos consanguíneos: 1 día natural más.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 km: 2 días naturales más para cónyuges, padres, hijos y hermanos consanguíneos y 1 día natural más en el resto de casos

- c) Dos días por 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 de más de 300 km, el plazo será de cuatro días.

En todos los casos, el desplazamiento deberá ser debidamente justificado

- d) Caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural.
- e) Caso de matrimonio del trabajador: 16 días naturales.
- f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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 antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 <http://www.westlaw.es/westlaw/verMarginal.do?nm=RCL\1995\997-1> - A.46 del Estatuto de los Trabajadores.



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

- h) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de 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 el límite de 16 horas al año.
 - 1) Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.
 - 2) En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

En lo no establecido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el ET.

Artículo 20.— Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva en este caso sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se



extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

En lo no establecido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el ET.

Artículo 21. — Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.

La aplicación de este artículo se establece según las condiciones del artículo 41 del ET.

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Artículo 22. — Movilidad

1. Tipos de movilidad

La Empresa por razones organizativas o de servicio, y dentro de las condiciones que contempla el Estatuto de los Trabajadores, podrá trasladar de puesto de trabajo a sus trabajadores, provisional o definitivamente.

En el caso de traslado provisional, el trabajador afectado podrá solicitar su reintegro al puesto de origen si dicho traslado supera los tres meses consecutivos de duración, a excepción de estar motivado por necesidad de cubrir una baja de enfermedad, servicio militar, excedencia u otras causas de análoga naturaleza.

En el caso de traslado definitivo, si es forzoso, no podrá hacerse a un puesto inferior de categoría. Al respecto, no se consideran traslados forzosos:

- Los que se realicen a partir de una petición del trabajador.
- Los realizados con aceptación de éste.
- Los originados por pérdida de facultades del trabajador.
- Los originados por sanción reglamentaria u otras causas análogas.

2. Regulación de condiciones económicas en los casos de movilidad

2.1. Traslado a puesto de grado o categoría superior

El trabajador trasladado a un puesto de categoría o grado superior, percibirá desde el primer momento un plus por la diferencia hasta el grado que tiene asignado el nuevo trabajo.

La actuación en puesto de grado superior durante seis meses en un año u ocho meses durante dos años, le hará consolidar el grado de calificación correspondiente a ese puesto que, en su momento, sustituirá al concepto antes indicado, y ello independientemente de que, con posteridad, el trabajador sea incorporado a su puesto de origen.



2.2. Traslado a puesto de grado o categoría inferior

En el caso de traslado forzoso a puesto de grado o categoría inferior, se respetará el grado que posea el trabajador trasladado.

Igual tratamiento recibirá los cambios que, solicitados por la Empresa, se realicen con aceptación del trabajador.

En el caso de traslados no forzosos a puestos de categoría o grado inferior:

- a) Si se realizan a partir de una petición del trabajador, se le asignará, desde el primer momento, el grado o categoría, así como el resto de percepciones correspondientes al nuevo puesto solicitado.
- b) En el caso de sanción disciplinaria, se estará a tenor de la legislación vigente.

2.3. Traslado a puesto de igual grado o categoría

La movilidad a puesto de igual grado o categoría podrá ser realizada de forma provisional o definitiva, sin más condición que la adopción de un periodo de acoplamiento o adaptación al nuevo puesto, en el caso de estar afectado por un control directo del rendimiento que afecte a su retribución o pertenecer a otro gremio o actividad dispar.

Artículo 23.— Formación y reciclaje

La Empresa arbitrará las fórmulas para impartir enseñanza teórico-práctica a todos los productores que lo deseen, en cursillos rotativos, durante la jornada de trabajo, informando previamente a la Comisión de formación de los cursillos a impartir, criterios de selección de personal y las inversiones que se destinen a este fin.

La información se hará trimestralmente.

La Empresa podrá rechazar peticiones de productores que considere no encajan dentro de sus planes de trabajo, siendo aprobados estos planes por la Comisión Mixta en mayoría.

Los contratos que se hagan en formación o prácticas, deberán ir acompañados de un plan de formación individual, determinando el número de horas destinado al mismo.

En lo no establecido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el ET.

Artículo 24.— Comisión mixta

Esta Comisión será un órgano de encuentro en el que las partes abordará los temas en el marco del presente Convenio y como desarrollo del mismo se aborden. Re caerán de forma expresa las siguientes competencias:

- Conocer balances, memorias, cuentas de resultados y auditorias sobre la situación de la Empresa.
- Se emitirá un informe con carácter previo en las siguientes cuestiones antes de la toma de decisión por parte del empresario:
 - 1) Distribución de la jornada así como propuesta de calendario laboral.
 - 2) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo
 - 3) Estudio de primas o incentivos, valoración de puestos de trabajo o modificación de los criterios actuales.
 - 4) Los cambios provenientes de cambios de organización o tecnológicos.
- Ser informados también de forma previa:
 - 1) De las nuevas contrataciones así como de los contratos que se realizan y de los finiquitos de forma previa a su ejecución a requerimiento del trabajador.
 - 2) De sanciones por faltas graves o muy graves así como de decisión que implique el despido.
 - 3) Aplicación de tablas salariales, ascensos, movilidades y clasificaciones.

**Artículo 25.— Seguro de vida y accidentes**

Con efecto 1.º de enero de 2022, la Empresa abonará en caso de fallecimiento de personal perteneciente a la misma, la cantidad de euros 9.000 así como en el caso de incapacidad permanente total o absoluta, reconocida por los organismos competentes.

En caso de accidente de trabajo, la cobertura será la siguiente:

- 25.000 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo
- 25.000 euros en caso de Incapacidad Permanente total derivada de accidente de trabajo
- 25.000 euros en caso de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo

Este apartado no será susceptible de revisión.

Artículo 26.— Ropa de trabajo

Se entregará a todos los trabajadores 2 buzos o batas de trabajo por año, que serán repartidos en el transcurso de los meses de mayo y noviembre.

La ropa de trabajo será diferente según la época del año (verano-invierno).

También se facilitará a los trabajadores 1 toalla así como los equipos de seguridad que fuesen necesarios.

Artículo 27.— Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio Provincial del Metal.

1. Reconocimiento a las trabajadoras durante el embarazo a cambio de puesto de trabajo, si ello resultase perjudicial para la salud y desarrollo de la gestación, sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, previo informe médico.

En todo lo relativo a la protección de la maternidad deberá estarse a lo establecido por el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales.

2. Se tomarán las medidas necesarias para la eliminación de los riesgos y, en especial, cuando se den condiciones de trabajo excepcionalmente peligrosas, tóxicas o penosas.

Artículo 28.— Compensación en ILT

En caso de enfermedad no profesional, se reservará el puesto de trabajo al productor enfermo durante el tiempo que permanezca en baja transitoria.

Durante este tiempo percibirá:

- a) Cuando el periodo de baja sea inferior a dos meses: lo reglamentado según la Seguridad Social vigente en cada momento.
- b) Cuando el periodo de baja sea superior a dos meses, y hasta el cuarto mes inclusive: la Empresa satisfará desde el segundo mes sobre las cantidades que abone la Seguridad Social, un resto hasta completar el total del salario o sueldo más el 75% de la prima o incentivo correspondiente.
- c) Cuando el periodo de baja sea superior a los cuatro meses: la Empresa satisfará el complemento establecido en el apartado b) anterior desde el primer día de baja transitoria.
- d) Por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común, la Empresa abonará los tres primeros días de la primera baja del año, con arreglo al salario base más los complementos salariales.

En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá el 100% del salario, siempre y cuando el informe emitido por el Comité de Salud Laboral determine que no ha habido negligencia por parte del trabajador en la causa de dicha baja.

Estos beneficios se regularán por las siguientes normas:

1. Las enfermedades o accidentes por consecuencia de causas voluntarias, temerarias o inmorales, no darán derecho alguno a percibir estos beneficios, así



como las enfermedades o accidentes que provengan de lesiones causadas en estado de embriaguez, riñas o deportes lucrativos.

2. La Empresa podrá disponer que el enfermo sea reconocido por el médico que designe la misma, en cualquier tiempo, mientras dure la baja y perciba estos beneficios.
3. Constituirá falta y dará lugar a la suspensión de este beneficio:
 - La simulación o alargamiento de la enfermedad o accidente.
 - Faltar a las prescripciones facultativas.
 - No observar durante la baja adecuada conducta en orden de su curación, como estar fuera de su domicilio a horas intempestivas, asistir a establecimientos públicos de espectáculo o bebidas, etc. y, en general, todo aquello que demuestre una inadecuada atención a su salud o una simulación de enfermedad.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida, tendrá la condición de interino durante el plazo que dure la baja transitoria del enfermo, sin otro derecho cuando se le despidiera que el percibo de una indemnización de un mes por año trabajado.

Si el trabajador fijo no se reintegra a su puesto de trabajo en el plazo aludido, el interino adquirirá los derechos correspondientes al personal de plantilla de su categoría, computándose el tiempo de interinidad a los efectos de aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Durante el periodo de vigencia del presente pacto, la Empresa se compromete a abonar 150 (ciento cincuenta) euros brutos anuales a todos aquellos trabajadores que durante el ejercicio anual, no hayan estado en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, abonándose dicha cantidad el treinta y uno de enero del año siguiente.

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 29.— Comité de empresa

Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- e) Dispone de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación.

**Artículo 30.— Sección sindical**

Las secciones sindicales constituidas que demuestren tener una afiliación del 33% de la plantilla en la empresa, tendrán derecho a un delegado sindical, elegido dentro de los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales.

Los miembros de una misma sección sindical podrán distribuir y acumular entre sí dichos créditos horarios.

La representatividad podrá ser comprobada anualmente.

Los delegados serán nombrados y elegidos en cada sindicato, por los afiliados y de entre ellos conforme a los estatutos de su sindicato y su nombramiento se comunicará a la Empresa en el plazo de una semana.

Las que se efectúen con los delegados sindicales tienen derecho a ser asistidos por miembros del sindicato externos a la empresa.

Artículo 31.— Asambleas

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal y deberán comunicarse a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. Además la empresa acepta que se disponga de un máximo de 4 horas de la jornada de trabajo anual para la celebración de asambleas siempre que el horario sea convenido previamente entre la Dirección y el Comité.

Artículo 32.— Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio, se aplicará lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, así como las normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación.



TABLA SALARIAL AÑO 2022
2021+4,5%S/G4

Table with 11 columns: Grado, Salario Diario 2022 (€), Salario Anual 425 (€), Prima Diaria (€), Prima Anual 250 (€), Salario Total Anual (€), Sueldo Diario 2022 (€), Sueldo Anual 420 (€), Prima Diaria (€), Prima Anual 420 (€), Total Sueldo Anual (€). Rows 1-12.

TABLA SALARIAL AÑO 2023
2022+2,5%

Table with 11 columns: Grado, Salario Diario 2023 (€), Salario Anual 425 (€), Prima Diaria (€), Prima Anual 250 (€), Salario Total Anual (€), Sueldo Diario 2023 (€), Sueldo Anual 420 (€), Prima Diaria (€), Prima Anual 420 (€), Total Sueldo Anual (€). Rows 1-12.