

**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 Galvanizados Izurza, S.A. (código de convenio 48100862012014).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 20 de septiembre de 2023 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 y planes de igualdad.

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 11 de octubre de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GALVANIZADOS IZURZA, S.A.****1. Aplicación, duración y vigencia**

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

El presente Convenio de Empresa entrará en vigor en la fecha de su firma, siendo su duración de 3 años, es decir, desde el 1 de enero de 2023, hasta el 31 de diciembre de 2025. Este acuerdo se considerará denunciado el día 1 de octubre de 2025, fecha en que las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo acuerdo, y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 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.

2. Inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 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 temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

3. Condiciones más beneficiosas

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

4. Jornada laboral

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

- Jornada partida: 1.708 horas.
- Jornada continuada: 1.688 horas.

Disponibilidad de horas

La empresa, por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrá modificar la jornada diaria hasta un máximo de 100 horas durante la vigencia del mismo, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 10 trabajadores, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y el representante de los trabajadores.

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

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



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 la empresa se haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y del representante de los trabajadores con al menos cinco días de antelación a la aplicación de la medida.

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

Si en la empresa se trabajase a turnos, se podrá trabajar hasta cinco sábados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

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

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

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

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

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

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

A los trabajadores a turnos que se les apliquen estas medidas se les garantizarán por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

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

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



No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo.

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.

5. Calendario laboral

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

6. Incremento salarial

Todos los conceptos salariales se incrementarán en estos porcentajes:

- 2023: Subida fija del 4% sobre las tablas salariales de 2022, con efectos desde el 1 de enero de 2023.
- 2024: Subida fija del 2% sobre las tablas salariales de 2023, con efectos desde el 1 de enero de 2024.
- 2025: Subida fija del 2,5% sobre las tablas salariales de 2024 con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Actualización de Tablas: En el caso de que la suma de los IPCs de los años de vigencia del presente convenio 2023-2025 sea superior a la suma de los incrementos fijos acordados de los años 2023, 2024 y 2025 (4% + 2% + 2,5%), se actualizarán las tablas a ese porcentaje superior, partiendo de base y con efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.

Los IPC referidos serán los de la CAPV. Ejemplo, el IPC referente del 2023 para la actualización de las tablas del 2023 será el IPC del cierre de año de 2022 (5,4% en Euskadi).

7. Finiquito y pago de atrasos

El presente Convenio tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2023.

Los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2023 y la fecha de firma del presente Convenio, 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 Mixta, 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 en el plazo máximo de dos meses desde la firma de dicho Convenio, o revisión salarial.

8. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

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



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

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

4. Si por la mejora de las instalaciones, que será lo preferente para las empresas, o procedimientos desaparecieran las condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, tras el asesoramiento técnico pertinente, por la Dirección de la empresa se comunicará a los trabajadores o sus representantes la nueva situación.

Si entre las partes interesadas no se lograra alcanzar un acuerdo sobre la desaparición de las citadas situaciones, las diferencias se dirimirán sometiéndose empresa y trabajadores a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

5. Al personal afectado por estas situaciones, deberá abonársele durante el año 2023: 9,65 euros día ó 1,21 euros hora, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas; 11,39 euros día ó 1,43 euros hora, si concurriesen dos, y 12,90 euros día ó 1,66 euros hora, si fuesen las tres, respetándose en todo caso los valores que efectivamente se perciban si fuesen superiores y congelándose hasta que sus importes se igualen con las cantidades fijadas.

9. Plus de nocturnidad

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

2. Por este concepto, se abonará al trabajador, por día efectivamente trabajado en esta condición, el plus de nocturnidad fijado para cada una de las categorías en las tablas anexas del artículo 37 del presente convenio y se incrementará en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

3. Se respetará a los trabajadores que perciban cantidades superiores por este Concepto el cobro de las mismas.

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

1. Si en la empresa se estableciese un sistema de turnos y éste sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos:

— 45,02 euros /día por cada sábado de trabajo efectivo.

— 56,31 euros /día por cada domingo o festivo de trabajo efectivo.

Este complemento no se abonará cuando en esos días se esté haciendo uso por parte de la empresa de la disponibilidad horaria del artículo 4 del presente Convenio ni cuando se trabaje en dichos días realizando horas extraordinarias, en los supuestos admitidos en el artículo 18 del mismo.

2. En aquellas empresas que por sus especiales características, tengan establecido un sistema de reten o guardia a disposición de éstas, debido a las eventualidades que pudieran existir para atender necesidades propias o de clientes, y los trabajadores puedan ser avisados a través de un busca o un teléfono móvil, se establece un complemento salarial denominado «Complemento de reten», que se abonará a razón de 28,19 euros por cada día que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa, sin perjuicio de lo que le pudiera corresponder si son requeridos sus servicios, por las horas que efectivamente trabaje.

11. Antigüedad

1. El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, en número ilimitado, y en la cuantía del 5% del Salario Base 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 en esta empresa computando todo el tiempo trabajado desde el primero de los contratos, independientemente del número de interrupciones y de la duración de las mismas.

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

12. Incentivo voluntario a la producción

Este concepto se abonará a los trabajadores y trabajadoras de producción y se hará efectivo en función de las toneladas netas producidas en el mes anterior a que se devengan y por los días efectivamente trabajados.

El resultado a abonar será el de multiplicar las toneladas netas producidas el mes anterior por el coeficiente de 0,2314.

Se abonará como mínimo la cantidad de 50euros en la nómina de cada mes trabajado íntegramente o la parte proporcional en el caso de haber sido trabajado parcialmente. Para el cálculo del abono de esta cantidad mínima no descontarán las vacaciones, sábados, domingos, festivos ni días sobrantes de calendario.

13. Prima por asistencia

Se abonará de una sola vez y por cada año en la nómina del mes de marzo una prima equivalente a 260euros, a los trabajadores y trabajadoras que durante el año anterior no se hayan ausentado ningún día laborable con excepción de licencias por fallecimiento de parientes de primer grado, licencias derivadas de paternidad/maternidad o por licencias derivadas de matrimonio.

Se descontará de esta prima un 33,3% por una ausencia que no esté justificada en el párrafo anterior y un 66,6% por dos ausencias no justificadas. A partir de la tercera ausencia no justificada no se abonará esta prima.

Se contabilizará como ausencia no justificada, la ausencia parcial a un turno, a no ser que sea a comienzo o finalización del turno por cita médica.

14. Salario base

Aquellos trabajadores o trabajadoras que cobren un Salario Base mayor que el que figura en la tabla salarial del presente convenio, lo mantendrán y se verá incrementado en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

15. Plus convenio, incentivo y plus actividad

Estos conceptos se cobrarán en función de los días laborables de cada mes, incluyéndose los sábados y los puentes que no sean festivos no recuperables independientemente que no se trabajen.

Se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que se incremente el salario.

16. Complemento salarial mínimo garantizado

Los trabajadores y trabajadoras con categoría de Peón Especialista en vez de Plus de Actividad cobrarán el denominado Complemento Salarial Mínimo Garantizado que se



devengará por los días naturales de cada mes y se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales.

17. Gratificaciones extraordinarias

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

- 1.1. 15 de julio, por importe de 30 días.
- 1.2. 22 de diciembre, por importe de 30 días.

2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme a la media de todos los conceptos salariales de los tres meses anteriores a cobro de las mismas.

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

4. La empresa abonará una 3.ª gratificación variable cuando la producción anual de toneladas así lo permita.

18. Horas extraordinarias

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

1. Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos excepcionales del siguiente artículo.
2. Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:
 - A. Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
 - B. Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulte posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
 - Por tratarse de un periodo de trabajo tan cortó que no haga viable una nueva contratación.
 - Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones por el tiempo requerido.
 - Por que habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo estos no hayan facilitado a la empresa personal con la calificación adecuada al puesto correspondiente.
3. Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2, serán compensadas con tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de una 1 hora y 30 minutos por cada hora trabajada en día laborable, y 1 hora y 45 minutos por hora trabajada en domingos o festivos.

El trabajador o trabajadora comunicará a la empresa las fechas del disfrute del descanso compensatorio con 7 días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que con ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el periodo definitivo del descanso compensatorio.

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor., en este caso esas horas se abonarán con el recargo del 45% cuando se trabaje en día laborable y del 75% cuando sea de domingo o festivo.

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

**19. Licencias y permisos retribuidos**

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

a) Caso de fallecimiento:

Del cónyuge: 5 días naturales.

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

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

De nietos y abuelos: 2 días naturales.

De tíos y sobrinos: 1 día natural.

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

En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio esta licencia se ampliará hasta el máximo de 5 días naturales.

Esta licencia retribuida será reconocida a las parejas de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

Atendiendo a la jurisprudencia actual, la licencia retribuida de este artículo tiene por objeto permitir a las personas trabajadoras ausentarse del trabajo para atender necesidades u obligaciones determinadas que requieren de su asistencia personal, luego, los permisos retribuidos contemplados en el presente están indisolublemente ligados al tiempo de trabajo como tal.

Si se necesitara hacer un desplazamiento a estos efectos, esta licencia se verá incrementada en dos días más. Se presumirá la necesidad de realizar el desplazamiento cuando entre el domicilio del centro de trabajo y el de la persona fallecida la distancia supere los 200 kilómetros.

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

En el caso de que el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio esta licencia se ampliará hasta el máximo de 5 días naturales.

Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

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

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



- Esta licencia será reconocida también a las parejas de hecho.
- d) Caso de matrimonio del trabajador/a: 16 días naturales, que contarán a partir del primer día laborable y en caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumaran ambos periodos, debiendo avisar el trabajador/a a la empresa su intención de contraer matrimonio antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.
De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural.
Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.
- e) Caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables.
De nacimiento de nietos: 1 día laborable.
En caso de cesárea la licencia se incrementará en 2 días laborables más.
Todo ello en los casos en que legalmente proceda su aplicación.
- f) Carnet de identidad: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el periodo de coincidencia.
- g) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo con el horario de consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta dieciséis horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por el trabajador o trabajadora, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos o hijas a médico pediatra.
- h) Caso de traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
- i) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de esta y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador/a a la situación de excedencia forzosa.
En el supuesto de que el trabajador/a, por el cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- j) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo y en los casos de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.
- k) Caso de cuidado de lactante de menor de 9 meses: A elección de la persona trabajadora una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de la jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular una hora diaria de reducción de jornada a petición de la persona trabajadora y esta acumulación se podrá hacer en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en



los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

4. Si durante la vigencia del presente convenio de 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), 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 acreditan suficientemente la condición legal de pareja de hecho.

20. Ropa de trabajo y equipos de protección individual

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. Además se entregará cuando se necesite camisetas térmicas, plantillas anticolor y chalecos.

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

21. Organización del trabajo

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

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

3. Si transcurrido el período de adaptación, los trabajadores no hubieran alcanzado el rendimiento mínimo, se reunirá una Comisión Paritaria creada al efecto, que estudiará el asunto, y en caso de desacuerdo podrá someterse el mismo al Procedimiento de Resolución de Conflictos del PRECO.

4. En cualquiera de las fases de establecimiento del nuevo sistema de organización del trabajo, la representación legal de los trabajadores podrá instar la constitución de la Comisión Paritaria, y someter las reclamaciones individuales o colectivas que puedan suscitarse, como trámite previo a la reclamación ante la autoridad laboral competente, en su caso.

**22. Movilidad funcional**

La movilidad funcional del personal, considerada ésta como la posibilidad real de que los trabajadores sean destinados, con independencia de su puesto o función habitual, a funciones o labores varias dentro de la empresa y según lo demanden las necesidades de la organización, se realizará de conformidad con lo que se concreta en el presente articulado.

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

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

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

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

23. Traslado de centro de trabajo

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, salvo Fuerza mayor.

24. Fomento del euskera

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tabloneros 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.

25. Incapacidad Temporal por Accidente Laboral, Enfermedad Profesional, Enfermedad Común o Accidente no Laboral

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

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

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

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

En todos los casos por este motivo además se percibirá del 4º al 20º día de la baja el 60% de la base reguladora del mes anterior y del 21º en adelante el 75% de la base reguladora del mes anterior.

**26. Vacaciones**

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

Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

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

90

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

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

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

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

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

La dirección de la empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario

Toda la formación en esta materia deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La dirección de la empresa consultará al representante 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 trabajador estará obligado a cumplir todos aquellos puntos recogidos en el artículo 29 (Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos) de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales (LPRL).



Conforme a la Ley 31/95 el representante de los trabajadores será, el Delegado de Prevención al que le serán de aplicación las garantías de la dicha Ley. La empresa facilitará al delegado de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995.

El empresario y el Delegado de Prevención asumen que la participación es uno de los elementos claves en la eficacia de la lucha contra la siniestralidad y la prevención de daños a la salud por lo que las reuniones del comité de seguridad y salud serán periódicas y el intercambio de información continuo.

28. Crédito horario para los delegados de personal

1. El 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, el 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.

29. Preavisos y ceses

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

- Personal Obrero: 15 días.
- Personal Subalterno: 15 días.
- Administrativos: 1 mes.
- Jefes ó Titulados Administrativos, Técnicos no Titulados, o Titulados Superiores y Medios: 2 meses.

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

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

30. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores será considerado a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo será variable según los puestos de trabajo a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Técnicos titulados: 6 meses.
- b) Profesionales Siderúrgicos u Oficios Administrativos: 3 meses.
- c) Peones, Especialistas, Aprendices y Subalternos: 1 mes.

**31. Indemnización por despido**

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

32. Seguro Colectivo

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

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

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

33. Mutuas

En referencia a Contingencias Profesionales (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional):

La empresa acordará con la representación legal de las y los trabajadores la Entidad Gestora (I.N.S.S.) o Colaboradora de la Seguridad Social (Mutua) que asumirá la cobertura de las contingencias profesionales para el conjunto de la plantilla.

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

34. Régimen Disciplinario

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

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

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

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

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

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

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

Toda falta cometida por los trabajadores/as, se clasificará en atención a su trascendencia o intención como Leve, Grave, o Muy Grave:

Se considerarán Faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.



- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Se considerarán Faltas Graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.



- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Se considerarán Faltas Muy Graves:

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

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

- Por faltas Leves: Amonestación por escrito.
- Por faltas Graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.



— Por faltas Muy Graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días. Despido.

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

— Faltas Leves: Diez días.

— Faltas Graves: Veinte días.

— Faltas Muy Graves: Sesenta días.

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

35. Comisión Paritaria

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

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

Serán sus competencias:

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

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

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

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

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

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

36. Normas supletorias

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia de eficacia general que se pueda establecer o en su defecto y como mínimo lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2022– 2025.

Para el resto, se aplicarán como mínimo lo aprobado en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia y todas las mejoras recogidas en la nueva normativa y legislación de aplicación.

No obstante, y en el supuesto de que el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia perdiera su vigencia, se seguirá aplicando este Convenio Colectivo de manera supletoria en los puntos no acordados y en todos aquellos establecidos como mínimos que mejoren el presente Convenio de Empresa. Este derecho se mantendrá hasta la aprobación de un nuevo Convenio de Empresa.

Asimismo, si con posterioridad a la firma de este Convenio se suscribiese cualquier otra normativa de obligado cumplimiento que mejorase las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, se aplicarán dichas mejoras.

**37. Tablas salariales***Año 2023*

Conceptos	Oficial 1.ª A	Oficial de 1.ª	Oficial de 2.ª	P.especialista	Cálculo
Salario Base	50,73 euros	48,89 euros	45,93 euros	32,86 euros	x días del mes
Antigüedad	5% s/salario base por n.º quinquenios				
Plus Convenio	17,65 euros		16,50 euros	14,28 euros	x días laborables (lunes a sábado)
Incentivo	5,74 euros		5,26 euros	4,65 euros	
Plus Actividad	5,41 euros			0,00 euros	
Inc. Vol. a la Producción	0,2314 euros (mínimo 50euros)				x Tn. netas mes anterior
Nocturnidad	12,22 euros	12,22 euros	11,46 euros	9,30 euros	x días de trabajo reales
Complemento Salarial Mínimo Garantizado	0,00 euros			4,80 euros	x días del mes
Conceptos	Jefe Taller		Jefa Administrativa de 1.ª		Cálculo
Salario Base	47,38 euros		48,46 euros		x 30 días
Antigüedad	5% s/salario base por n.º quinquenios				
Plus Convenio	16,17 euros		16,02 euros		
Incentivo	5,53 euros		5,57 euros		
Plus Voluntario	27,67 euros		9,78 euros		