



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 Tecman SVA, S.L. (código de convenio 48102052012019).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 14 de febrero de 2024 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 1 de marzo de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO TECMAN S.V.A, S.L. PARA 2023/2026****Artículo 1.— *Ámbito funcional, personal y territorial***

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores/as que pertenecen a la plantilla de Tecman S.V.A, S.L, desarrollen su actividad en el ámbito territorial de Bizkaia, y personal desplazado adscrito al centro de Tecman S.V.A, S.L, con excepción del personal que ostente el derecho de subrogación, que mantendrá las condiciones que le sean de aplicación. El personal que por interés económico ha pactado con la Dirección unas condiciones salariales y compensatorias, globales más favorables, les será de aplicación el presente convenio, en su vertiente no retributiva.

Al amparo del Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de negociación colectiva en el ámbito de la CAPV («BOPV» 3 de marzo de 2017) el presente convenio colectivo tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que pudieran concurrir en el ámbito en los términos previstos en el citado acuerdo

**Artículo 2.— *Vigencia y denuncia***

El presente convenio se aplicará a todos los efectos desde el 1 de enero de 2023. El periodo de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026. El presente Convenio se considera denunciado por ambas partes el 1 de octubre de 2026. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 86.3 y 86.4 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la ultraactividad de la vigencia del Convenio, en todos sus términos, hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 3.— *Jornada de trabajo y horario***

1. Las horas anuales de trabajo efectivas en jornada partida, para los años de vigencia será de 1700 horas de trabajo efectivo y de 1688 horas de trabajo efectivo en el caso de jornada continua.

2. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas en materia de jornada y horario.

3. Los calendarios anuales y los horarios ordinarios de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Dicho calendario será confeccionado antes de que comience cada ejercicio anual. En dicho calendario, quedarán reflejados los días recuperados, que podrían ser modificados durante su vigencia, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

4. Los pactos en materia de horario tendrán el mismo rango legal que el propio Convenio.

5. La jornada de trabajo será 100% regular.

6. Las horas trabajadas que excedan de las señaladas como ordinarias en los horarios establecidos, según el procedimiento señalado en los párrafos anteriores, serán consideradas como extraordinarias.

**Artículo 4.— *Vacaciones***

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de (176 horas, que resulta de 22 días laborables a 8 horas).

Las vacaciones se disfrutarán por años laborables. El primer año de prestación de servicios en la empresa el trabajador por este concepto solo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante ese año.

El trabajador que cese en la empresa en el transcurso del año sin haber disfrutado las vacaciones tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte proporcional de las devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación. Asimismo, al que cesare en la empresa habiendo disfrutado un número de días superior al precedente, se le descontará en el finiquito, la parte proporcional de los días disfrutados de más.



Las vacaciones se disfrutarán los meses de junio a septiembre, sin perjuicio de que por exigencias de la actividad pueda ampliarse el período de tiempo de su disfrute mediante acuerdo entre la empresa trabajador, que, de no lograrse por existir discrepancias al respecto, será resuelto por los procedimientos del PRECO. Si la ampliación es a petición de la empresa el trabajador que se avenga a disfrutarlas en el nuevo período de tiempo, tendrá derecho a cuatro días más de si las disfruta por entero, y si es de forma parcial a la parte proporcional. Este plus vacacional no procederá si la ampliación del período vacacional es fuera del período de junio a septiembre, y obediente a situaciones en las que la reducción de la actividad empresarial impida dar trabajo efectivo productivo al/los trabajadores/es.

En el caso de que las vacaciones se disfruten por turnos, estos deberán ser rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la prelación del disfrute que se viniera observando con anterioridad.

Al objeto de que el personal que no haya permanecido en la plantilla de la empresa doce meses y haya superado los seis meses, para que pueda disfrutar íntegro el período vacacional que les correspondería de haber alcanzado dicho mínimo de permanencia, se conviene que aquellos trabajadores que así lo soliciten y de común acuerdo con la empresa, podrán disfrutar los 30 días previstos sin devengo de retribuciones, en el caso de que la empresa no cierre en un mes determinado. Si así fuese, se retribuirán las vacaciones íntegras.

Una vez señalado el tiempo de disfrute de las vacaciones, el mismo no será interrumpido.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesional (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional) y de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes (Accidente no Laboral y Enfermedad Común) y embarazo, el parto o la lactancia natural o el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5, y 7 del artículo 48 del E.T., quedarán en suspenso y se aplicará en toda su extensión lo tipificado en el E.T. artículo 38.3.

#### **Artículo 5. — *Licencias retribuidas***

El inicio del disfrute de las licencias y permisos regulados en el presente artículo se hará, en todo caso, en día laborable para la persona trabajadora que los disfrute, a partir del hecho causante.

El disfrute de las licencias y permisos regulados por el presente artículo se realizará de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

La persona trabajadora, 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:
  - De cónyuge: 5 días laborables.
  - De padres o madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as: 3 días laborables.
  - De padres o madres, hijos/as y hermanos/as políticos/as: 3 días laborables.
  - De nietos/nietas y abuelos/as consanguíneos o políticos/as: 3 días laborables.  
Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 km: 1 día más.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 km: 2 días más.

En el caso de que la persona trabajadora estuviese desplazada fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del familiar fallecido. Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 2 del presente artículo.



- b) 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.
- Cinco días laborables.
  - Para los casos contemplados en este apartado b), si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 km, el permiso se ampliará en 2 días laborables más.
  - Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho en los términos establecidos en el punto 2 del presente artículo.
- c) Caso de asistencia en urgencias, en hospitales o clínicas de cónyuge, hijos/as y padres/madres consanguíneos/as: Si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de 4 horas o más, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral, la licencia será por el tiempo necesario.
- En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que disfrute dicha intervención.
- Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho en los términos establecidos en el punto 2 del presente artículo.
- En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención.
- d) Caso de matrimonio de la persona trabajadora: 17 días naturales.
- En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar la persona trabajadora a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales, siempre que ello fuera posible.
- Para el caso de matrimonio de los padres, madres, hijos/as y hermanos/as: 1 día laborable. En este supuesto concreto esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho en los términos establecidos en el punto 2 del presente artículo.
- e) Para los casos de nacimiento de hijos/as: 2 días laborables. 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) Carné 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 acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, apartado 3.d).
- g) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la seguridad social: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por la persona facultativa de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta 16 horas al año. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por la persona trabajadora, igualmente con justificación, para acompañamiento a consulta médica 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/as a profesionales de medicina pediátrica.

- h) Caso de traslado de domicilio habitual: 2 días laborables.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste impuesto por una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que cada norma disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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

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

- j) Caso de realización de funciones sindicales o de R.L.P.T:  
Según lo dispuesto en el vigente Convenio del Metal de Bizkaia.
- k) 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.

- l) Caso del cuidado del lactante menor de 9 meses: A elección de la persona trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en 2 fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. Se podrá acumular la hora diaria de ausencia al trabajo 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 el ejercicio simultáneo únicamente por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Respecto a este punto L, al reconocimiento de la acumulación de lactancia se estará a las sentencias que pudieran recaer sobre esta cuestión en los procedimientos que se encuentran sub iudice

Todas las licencias anteriormente descritas se comenzarán a disfrutar en día laborable.

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

2. En el apartado 1 de este artículo, en los supuestos a), b), c) y d) en caso de matrimonio de padres madres, hijos/as y hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, así como a 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.



Manteniendo el criterio establecido en el apartado B) (días laborables) del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante. El cómputo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos/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.

**Artículo 6.—Retribuciones salariales**

- A) Para cada uno de los 4 años de vigencia del presente Convenio, se realizarán unos incrementos salariales de la siguiente manera:
- Incremento salarial año 2023: subida fija del 4% desde el 1 de julio de 2023.
  - Incremento salarial año 2024: subida ipc del año anterior producido en la CAPV con un máximo de un 4%.
  - Incremento salarial año 2025: subida ipc del año anterior producido en la CAPV con un máximo de un 4%.
  - Incremento salarial año 2026: subida ipc del año anterior producido en la CAPV con un máximo de un 4%.

Actualización tras 4 años: En el caso de que la suma de los IPC de los años 2023 a 2026 sea superior a la suma de los incrementos aplicados durante los 4 años de vigencia del presente Convenio (años 2023 (desde 1/01/2023), 2024, 2025 y 2026), se actualizará el incremento a ese porcentaje superior, con efectos desde el 1 de enero de 2027.

Estos incrementos salariales, así como la actualización tras 4 años, serán aplicados a todos los conceptos salariales de las tablas del convenio y a los todos complementos salariales de carácter individual.

La liquidación de atrasos que de la aplicación del presente Convenio se deriven, se abonará en el plazo de 1 mes a contar desde la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia» («BOB») y con anterioridad al 28 de febrero de 2027 para los atrasos que hayan de abonarse con la regularización del IPC de los años 23-26.

**Artículo 7.—Estructura salarial**

1. Se entiende por salario convenio la contraprestación económica garantizada por categorías profesionales en la tabla salarial, por un rendimiento normal y correcto en el trabajo de la jornada ordinaria pactada en Convenio, y que conforme indica la misma se desglosa en salario base, complemento de incentivo y pagas extraordinarias.

2. Complemento de incentivo. Este complemento se devengará por día efectivamente trabajado, en jornada normal y correcta, y su importe se distribuye en un 50% por asistencia al trabajo y 50% por rendimiento y tareas.

Los trabajadores y empleados que tengan retribuciones o compensaciones económicas no contempladas en el convenio, las mantendrán con carácter individual. Estas cantidades en ningún caso serán eliminadas, compensadas ni absorbidas, por decisión unilateral de la empresa.

**Artículo 8.—Gratificaciones extraordinarias**

Estas gratificaciones serán de 30 días abonadas el 15 de julio y 15 de diciembre, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa, concediéndose en proporción al tiempo que haya permanecido cada trabajador en la plantilla de la empresa.

**Artículo 9.—Retén de disponibilidad**

Dada la necesidad de disponer de servicio de 24 horas para atender posibles incidencias de clientes, se desarrolla un marco que permita compatibilizar dicha atención con la organización de resto de trabajos programados, así como con el necesario descanso de los trabajadores.



Para ello, se establece un correturnos semanal (de lunes a lunes) entre el personal con capacitación suficiente designado por la Empresa, que posibilite atender incidencias fuera del horario laboral habitual de la empresa. El técnico que se encuentre en esta situación realizará su trabajo en el horario habitual, quedando en disponibilidad de atención a partir de las 17:00 horas (los viernes desde las 14:30 horas) y hasta las 8:00 horas del día laborable siguiente, disponiendo del terminal proporcionado por la empresa.

En el caso de que hubiera de atender alguna incidencia, lo notificará a su inmediato superior, a fin de que pueda planificar la jornada de trabajo, teniendo en cuenta el tiempo de descanso que deberá disfrutar el técnico de guardia. Si el tiempo de descanso (12 horas) supone no poder comenzar la jornada en el horario marcado en calendario, el trabajador/a en ningún caso tendrá que recuperar ese tiempo descansado.

La compensación económica por la disponibilidad será de 200 euros por semana de guardia. Además, si coincidiese algún festivo intersemanal, o día recuperado, se abonaría un complemento de 60 euros por día. La disponibilidad para los días de Noche Buena y Noche Vieja se compensará con 30 euros. A estas cantidades se les aplicarán los mismos incrementos pactados para cada año de vigencia del convenio.

Al importe de las horas extraordinarias que no pueden ser compensadas por tiempo libre, se les aplicará los mismos incrementos pactados para cada año de vigencia del convenio.

#### **Artículo 10.— Nocturnidad**

El trabajo realizado dentro del tiempo considerado nocturno legalmente se abonará con arreglo a lo estipulado en la Tabla Retributiva adjunta.

En aquellos trabajos cuya duración fuera igual o superior a 15 días, procederá un descanso o reducción de jornada equivalente al 12% por cada hora trabajada, descansándose la misma en cómputo bimensual, salvo acuerdo distinto entre los afectados. De no producirse el descanso en ese período de tiempo, o en el pactado, se abonará el tiempo nocturno realizado y no compensado con el recargo del 25% del salario base. El sistema previsto no será de aplicación cuando voluntariamente el trabajador se adscriba al turno de noche.

#### **Artículo 11.— Tóxico, penoso y peligroso**

A los trabajadores que realicen trabajos de los que realmente son considerados como penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonárseles con arreglo a lo estipulado en la Tabla Retributiva adjunta. Cuando el trabajo con carácter penoso, tóxico o peligroso dure entre una y cuatro horas, corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas anteriormente.

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

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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras a los Procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

Al personal afectado por estas situaciones, deberá abonársele por trabajo efectivo, las cantidades recogidas al efecto, en las tablas salariales del convenio para el 2023.

Para los años 2024, 2025 y 2026, se aplicará a estas cantidades, el incremento pactado para cada año.

**Artículo 12.— Horas extraordinarias**

El importe de las horas extraordinarias para cada una de las categorías será abonado con arreglo a lo estipulado en la Tabla Retributiva adjunta:

Las horas extraordinarias únicamente se podrán realizar en los casos de reparaciones urgentes, siniestros fuerza mayor, pérdida de materias primas, concentración de trabajo, licencias retribuidas, bajas por I.T., etc.

No obstante, lo anterior podrá pactarse entre empresa y trabajador que cada hora extraordinaria se compense por tiempo equivalente de descanso de la siguiente manera: 1,5 horas por cada hora extra normal y 2 horas por cada hora extra en día festivo o sábado a partir de las 14:00.

**Artículo 13.— Desplazamientos**

Los gastos originados por desplazamientos a la obra o centro de trabajo serán abonados por la empresa.

A este respecto se pagará solamente un viaje de ida y otro de vuelta no teniendo derecho al cobro de dicho desplazamiento aquellos trabajadores que residan dentro del casco urbano, no obstante, los trabajadores que deban desplazarse a una obra dentro del casco urbano y la distancia a la misma sea superior a 3 km, les será abonado el medio de locomoción más económico.

El cambio de domicilio del trabajador no conllevará para la empresa mayor costo por este concepto.

*Desplazamiento al extranjero*

En el caso de que, el trabajador, por causa de trabajo fuera desplazado fuera del territorio español, la empresa correrá a su exclusivo cargo con los gastos de locomoción derivados de los viajes, así como los de alojamiento y manutención que fueran inherentes a los viajes como a los de estancia.

El trabajador/a percibirá un suplemento de dietas, para el año 2023, de 18,47 euros por día natural de estancia fuera de España. Este importe entrará en vigor el 1 de diciembre de 2023.

Para los años 2024, 2025 y 2026, se aplicará a estas cantidades, el incremento pactado para cada año.

El trabajador desplazado y la empresa podrán modificar de mutuo acuerdo las condiciones recogidas en el párrafo anterior.

**Artículo 14.— Dieta (ayuda al gasto de comida) y dieta completa**

Los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo, en comisión de servicios, por día efectivamente trabajado en jornada partida de mañana y tarde, recibirán como compensación por el gasto que supone comer fuera del domicilio, 11 euros por día. Esta cantidad se verá incrementada a 11,5 euros desde el 1 de enero del año 2026. El importe resultante será abonado en nómina y asumirá las retenciones reglamentarias de IRPF y S.S.

Para el resto de las situaciones (dietas, kilometraje...) se aplicará lo establecido en el Convenio de la Industria Siderometalurgia de Bizkaia.

*Dieta completa*

La empresa se hará cargo de los gastos de alojamiento de los trabajadores, que, en comisión de servicios, se vean obligados a pernoctar fuera del domicilio habitual. El alojamiento dispondrá de baño dentro de la habitación y cama individual. Por gastos de manutención percibirán 30 euros diarios y se les otorgará un plus de desplazado de 30 euros diarios.

A los trabajadores que les pueda interesar, como alternativa a la oferta recogida en el párrafo anterior, se les proveerá de un instrumento financiero, por el cual dispondrán de 11,50euros netos por día, para abonar la comida.



La entrada en vigor del presente apartado será efectiva desde el mes siguiente a la publicación del Convenio.

**Artículo 15.— Kilometraje**

En el caso de que el/la trabajador/a utilice vehículo automóvil propio (excepto motocicletas), para los desplazamientos durante la jornada de trabajo, previo acuerdo con la empresa, los gastos de desplazamiento le serán abonados de la siguiente forma: El precio por kilómetro durante la vigencia del presente convenio será el máximo fiscalmente admisible como no tributable, en la actualidad es de 0,35 euros/km.

**Artículo 16.— Ropa de trabajo**

La empresa entregará a cada trabajador un mono o buzo, que será de uso obligatorio en su caso, en el trabajo. Cada seis meses se renovará la ropa de trabajo. El primero de enero y julio de cada año, se hará entrega de esta.

Será renovada dicha ropa cuando por las circunstancias especiales de trabajo, así lo requieran.

Además, se incluirán unas botas de seguridad que se repondrán a medida que éstas se deterioren.

**Artículo 17.— Incapacidad, Accidente y Enfermedad**

En los casos de Incapacidad Temporal del Trabajador que a continuación se detallan, y cuando este tenga derecho a la prestación económica de la Seguridad Social por la contingencia prevista, se le retribuirá conforme a las previsiones siguientes:

1. Cuando el trabajador sea dado de baja por enfermedad, se le retribuirá de la siguiente forma:
  - a) Los siete primeros días, según lo establecido por la Ley.
  - b) A partir del octavo día hasta el trigésimo inclusive, el 75%.
  - c) Del 31 al 90, la empresa complementará hasta el 100% del salario de las tablas anexas.
  - d) A partir de los 90 días, lo establecido por la Ley.
2. En caso de hospitalización y para las enfermedades graves recogidas en el Real Decreto 11/48/2011 se abonará el 100% de la base reguladora del mes anterior, descontando lo percibido por horas extras, dietas y demás compensaciones económicas o pluses percibidos eventualmente, hasta un máximo de 200 días desde la fecha de la baja por enfermedad.

Una vez finalizada la hospitalización, se ampliará la percepción del 100% por recuperación hasta un máximo de 20 días, sin que ello suponga superar los 200 días recogidos en el párrafo anterior. Posteriormente se volverá a los apartados anteriores.
3. Si la baja se produce por accidente laboral, se retribuirá al trabajador desde el primer día de la baja el 100% de la base reguladora del mes anterior. Esto será aplicable también en el supuesto de accidente in itinere.
4. No obstante, lo dispuesto en los párrafos precedentes el complemento de la prestación económica a cargo de la empresa tendrá como límite temporal los 18 meses, y en ningún caso sufrirá incremento, si por modificaciones legislativas o reglamentarias se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad social y/o de los días en que estas se reconozcan.

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

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



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

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

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

#### **Artículo 18.— *Calendario laboral***

En la empresa se elaborará anualmente un calendario laboral que deberá exponerse en un lugar visible dentro de cada centro de trabajo.

#### **Artículo 19.— *Seguro de accidentes***

La empresa afectada por el presente Convenio Colectivo deberá actualizar las pólizas de Seguro de Accidentes de Trabajo con efectividad como fecha límite la de los 15 días siguientes a la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», garantizando a sus operarios las cantidades señaladas en el Anexo II, y por las causas que en dicho Anexo se detallan.

En cualquier caso, la responsabilidad de la empresa quedará agotada, a todos los efectos con respecto del trabajador una vez suscrita la correspondiente póliza con el seguro y abonada la prima.

La empresa antes de suscribir la póliza con el seguro informará a los representantes de los trabajadores, el nombre de la Compañía Aseguradora a fin de que, si hubiera indicios de que la misma pudiera resultar insolvente, se contrate la póliza con otro.

#### *Objeto del seguro*

Mediante la contratación de esta póliza, la Compañía Aseguradora garantiza el pago de las indemnizaciones expresamente pactadas en las condiciones particulares de la Póliza, cuando el Asegurado sufra un accidente de trabajo en el ejercicio de sus ocupaciones profesionales y que origine:

- Fallecimiento por accidente de trabajo.
- Incapacidad Permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Incapacidad Permanente Parcial.
- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional.

Mediante la contratación expresa de esta cobertura, en caso de que a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional cubierto se produzca el fallecimiento de Asegurado, el Asegurador pagará la suma prevista en las condiciones particulares de este contrato a los beneficiarios designados en la Póliza.

Tendrán consideración de Accidentes de Trabajo:

- Los que sufra el Asegurado al ir o al volver del lugar de trabajo, calificados como accidentes «in itinere».
- Los que sufra el asegurado con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical o de gobierno de las Entidades Gestoras, así como lo ocurrido al ir o volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades profesionales que contraiga el Asegurado con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad profesional Las



consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el Asegurado para su curación.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo o enfermedad profesional las lesiones que sufra el Asegurado durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

#### *Incapacidad permanente total o absoluta*

Mediante la contratación expresa de esta cobertura, si a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional cubierto, se produce la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el Asegurador pagará la suma asegurada para este caso. Capitales garantizados para cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio colectivo, sin revisión.

- Capital en caso de muerte: 40.000 euros.
- Capital en caso de invalidez permanente total o absoluta: 40.000 euros.
- Capital adicional en caso de muerte por circulación: 42.075 euros.
- Capital en caso de incapacidad permanente parcial: baremo según entidad aseguradora tuvo por causas exclusiva la ejecución de este.

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

Las cantidades descritas en este artículo no tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de cada año de vigencia, ni serán susceptibles de revisión salarial. Entrarán en vigor a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», sin perjuicio de la aplicación de los importes existentes hasta dicha fecha.

La empresa informará de la Póliza concertada a la RLPT, o en su defecto, a la propia plantilla de la empresa.

#### **Artículo 20.— Inaplicación (descuelgue) de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio**

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET.

En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), 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 o, en su caso, a la CCNCC.

#### **Artículo 21.— Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

##### *Movilidad geográfica*

La Dirección de la empresa, no contempla la deslocalización de la Compañía de futuro y mucho menos durante la vigencia del presente convenio. Por esta razón los plazos de preaviso pasan a ser de seis meses.

En referencia a las demás causas de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del artículo 41 ET exigirá del acuerdo bien con el trabajador afectado (MSCT individuales) bien con la representación de los/as trabajadores/as (MSCT de carácter colectivo), no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

**Artículo 22.— Derecho supletorio**

En lo no previsto en este Convenio, será de aplicación, con carácter supletorio, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2022-2025 o superior y demás disposiciones de mayor rango vigentes en la materia.

**Artículo 23.— Comisión paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial. Solicitada la convocatoria de dicha Comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

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

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación. 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 el 51% de los votos de cada representación. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000). 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.

**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.



1. Se considerarán faltas leves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
  - b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
  - c) No notificar con carácter previo, 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.
2. Se considerarán faltas graves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
  - b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta 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 salidas al trabajo.
  - h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este, 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, salvo que la conducta esté incurso en la falta tipificada como muy grave en el apartado de este artículo 2.3.13.
  - l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
3. Se considerarán faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
  - b) La inasistencia al trabajo durante tres días de trabajo consecutivos o cinco alternos en un período 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 de este 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/la trabajador/a.
  - l) El acoso sexual en el trabajo.
  - m) El acoso moral en el trabajo (mobbing).



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, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.



### TABLAS 2023

	Sal. base (€)	Incentivo (€)	Compl hasta CV (€)	Bruto mensual (€)	Extra 1 (€)	Extra 2 (€)	Bruto anual (€)	Nocturnidad (€)	Prima prod I (€)	Prima prod II (€)	Tox (€)	Penoso (€)	Peligroso (€)
<b>ADMINISTRACIÓN</b>													
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	2.208,81	411,05	0,00	2.619,86	2.517,56	2.517,56	36.473,44	—	—	—	—	—	—
OF.ADVO.1. <sup>a</sup>	1.710,00	356,27	0,00	2.066,27	1.979,41	1.979,41	28.754,08	—	—	—	—	—	—
OF.ADVO.2. <sup>a</sup>	1.560,46	286,93	0,00	1.847,39	1.752,24	1.752,24	25.673,16	—	—	—	—	—	—
AUX. ADM	1.355,58	157,94	8,76	1.522,27	1.404,18	1.404,18	21.075,63	—	—	—	—	—	—
<b>PERSONAL OBRERO</b>													
PEON ESP.	956,81	255,15	342,35	1.554,31	1.211,97	1.211,97	21.075,63	1,69	12,39	14,82	1,68	2,01	2,35
OFICIAL 1. <sup>a</sup>	1.275,75	382,72	0,00	1.658,47	1.658,48	1.658,48	23.218,65	2,25	16,94	20,33	2,23	2,68	3,13
OFICIAL 2. <sup>a</sup>	1.211,97	318,94	0,00	1.530,91	1.530,91	1.530,91	21.432,69	2,14	15,63	18,77	2,12	2,55	2,96
OFICIAL 3. <sup>a</sup>	1.148,18	255,15	119,09	1.522,41	1.403,33	1.403,33	21.075,63	2,03	14,33	17,20	2,01	2,41	2,82
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>													
ENCARGADO	1.823,01	299,85	0,00	2.122,86	2.117,46	2.117,46	29.709,25	3,22	20,73	23,91	—	—	—
DELINEANTE	1.507,68	277,22	0,00	1.784,90	1.752,24	1.752,24	24.923,26	2,66	—	—	—	—	—
TEC. GESTION	1.841,21	429,62	0,00	2.270,83	2.270,83	2.270,83	31.791,56	3,25	—	—	—	—	—
TEC.PROYEC	1.855,05	365,91	0,00	2.220,96	2.222,54	2.222,54	31.096,64	3,27	—	—	—	—	—
TEC. ESP. 1. <sup>a</sup>	1.431,97	599,35	0,00	2.031,32	2.016,51	2.016,51	28.408,85	2,53	20,73	24,88	2,51	3,01	3,51
TEC. ESP. 2. <sup>a</sup>	1.310,10	535,69	0,00	1.845,79	1.696,12	1.696,12	25.541,71	2,31	18,64	22,37	2,29	2,75	3,21

	Euros
KM	0,35
COMIDA	11
RETEN DISPONIBILIDAD	200
FESTIVO INTERSEMANAL	60
NOCHEBUENA/NOCHEVIEJA	30



TABLAS 2024

3,10%	Sal. base (€)	Incentivo (€)	Compl (€)	Bruto mensual (€)	Extra 1 (€)	Extra 2 (€)	Bruto anual (€)	Nocturnidad (€)	Prima prod I (€)	Prima prod II (€)	Tox (€)	Penoso (€)	Peligroso (€)
<b>ADMINISTRACIÓN</b>													
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	2.277,28	423,79	0,00	2.701,07	2.595,60	2.595,60	37.604,04	—	—	—	—	—	—
OF.ADVO.1.ª	1.763,01	367,32	0,00	2.130,33	2.040,77	2.040,77	29.645,46	—	—	—	—	—	—
OF.ADVO.2.ª	1.608,83	295,83	0,00	1.904,66	1.806,56	1.806,56	26.469,03	—	—	—	—	—	—
AUX. ADM	1.397,60	162,83	9,03	1.569,46	1.447,70	1.447,70	21.728,97	—	—	—	—	—	—
<b>PERSONAL OBRERO</b>													
PEON ESP.	986,47	263,06	352,97	1.602,49	1.249,54	1.249,54	21.728,97	1,74	12,77	15,28	1,74	2,07	2,42
OFICIAL 1.ª	1.315,30	394,59	0,00	1.709,89	1.709,89	1.709,89	23.938,42	2,32	17,47	20,96	2,30	2,77	3,23
OFICIAL 2.ª	1.249,54	328,83	0,00	1.578,36	1.578,36	1.578,36	22.097,11	2,21	16,12	19,36	2,19	2,63	3,05
OFICIAL 3.ª	1.183,78	263,06	122,78	1.569,61	1.446,83	1.446,83	21.728,97	2,09	14,77	17,74	2,07	2,49	2,90
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>													
ENCARGADO	1.879,52	309,15	0,00	2.188,67	2.183,10	2.183,10	30.630,24	3,32	21,37	24,65	—	—	—
DELINEANTE	1.554,42	285,81	0,00	1.840,23	1.806,56	1.806,56	25.695,88	2,74	—	—	—	—	—
TEC. GESTION	1.898,29	442,94	0,00	2.341,22	2.341,22	2.341,22	32.777,09	3,35	—	—	—	—	—
TEC.PROYEC	1.912,56	377,26	0,00	2.289,81	2.291,44	2.291,44	32.060,63	3,38	—	—	—	—	—
TEC. ESP. 1.ª	1.476,36	617,93	0,00	2.094,29	2.079,02	2.079,02	29.289,52	2,61	21,38	25,65	2,59	3,11	3,62
TEC. ESP. 2.ª	1.350,71	552,30	0,00	1.903,01	1.748,70	1.748,70	26.333,50	2,38	19,22	23,06	2,36	2,83	3,31

	Euros
KM	0,35
COMIDA	11
RETEN DISPONIBILIDAD	200
FESTIVO INTERSEMANAL	60
NOCHEBUENA/NOCHEVIEJA	30