



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 ITP External, S.L.U. (código de convenio 48102131012020).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 15 de abril 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 («B.O.E.» 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 20 de mayo de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ITP EXTERNALS, S.L.U.

Artículo 1.— *Ámbito personal, territorial y funcional*

1. Este Convenio afectará al personal del centro de Derio, excepto Dirección General y su primer nivel integrado en el Comité de Dirección. Del mismo modo será de aplicación al personal de nuevo ingreso.

2. No obstante, lo anteriormente expresado, la Dirección se reserva la política salarial, promociones y ascensos del colectivo de técnico/as, managers y mandos intermedios y personal fuera de tablas.

Artículo 2.— *Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes negociadoras, salvo en aquellos conceptos concretos en que se prevea una fecha distinta de entrada en vigor.

Sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2024, salvo aquellos conceptos para los que se hubiera acordado otra fecha de entrada en vigor.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 5 años, entrando en vigor el 1 de Enero 2024.

Artículo 3.— *Denuncia y ultractividad*

Este Convenio quedará denunciado de forma automática el 1.10.2028 y hasta no conseguir acuerdo expreso se mantendrá en vigor su contenido normativo.

Artículo 4.— *Revisión salarial del personal incluido en el ámbito económico del convenio*

El personal sujeto al ámbito económico del Convenio estará integrado en el Grupo Profesional de Oficiales Técnicos Operarios/as, distribuidos en 12 niveles del Nivel 6 al Nivel 17.

Para el año 2024, se establecen nuevas tablas salariales, aplicables con efectos retroactivos al 1 de Enero de 2024. Ver Anexo I.

Los Incrementos salariales en los años 2025, 2026, 2027 y 2028 son los siguientes:

— Para el año 2025 se establece un incremento en las tablas salariales del IPC del año 2024 publicado por el INE

Se establece además un% adicional al IPC que aplicará de la siguiente manera:

- Si el IPC del año 2024 fuera inferior a 3,5%, el incremento en tablas en 2025 será IPC+0,5%.
- Si el IPC del año 2024 fuera entre 3,5% y 4% el incremento en tablas en 2025 será 4%
- Si el IPC del año 2024 fuera mayor a 4% el incremento en tablas en 2025 será IPC

Se establece una garantía mínima del 1,25%

— Para el año 2026 se establece un incremento en las tablas salariales del IPC del año 2025 publicado por el INE

Se establece además un% adicional al IPC que aplicará de la siguiente manera:

- Si el IPC del año 2025 fuera inferior a 3,5%, el incremento en tablas en 2026 será IPC+0,5%.
- Si el IPC del año 2025 fuera entre 3,5% y 4% el incremento en tablas en 2026 será 4%.
- Si el IPC del año 2025 fuera mayor a 4% el incremento en tablas en 2026 será IPC.

Se establece una garantía mínima del 1,25%



— Para el año 2027 se establece un incremento salarial del IPC del año 2026 publicado por el INE

Se establece además un% adicional que aplica de la siguiente manera:

- Si el IPC del año 2026 fuera inferior a 3,5%, el incremento en tablas en 2027 será IPC+0,5%.
- Si el IPC del año 2026 fuera entre 3,5% y 4% el incremento en tablas en 2027 será 4%.
- Si el IPC del año 2026 fuera mayor a 4% el incremento en tablas en 2027 será IPC.

Se establece una garantía mínima del 1,25%

— Para el año 2028 se establece un incremento salarial del IPC del año 2027 publicado por el INE

Se establece además un% adicional que aplica de la siguiente manera:

- Si el IPC del año 2027 fuera inferior a 3,5% el incremento en tablas en 2028 será IPC+0,75%.
- Si el IPC del año 2027 fuera entre 3,5% y 4% el incremento en tablas en 2028 será 4,25%%
- Si el IPC del año 2027 fuera mayor a 4% el incremento en tablas en 2028 será IPC+0,25%

Se establece una garantía mínima del 1,25%

En el caso de que existiese alguna persona trabajadora tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores/as de su misma categoría profesional, se mantendrán aquellas con carácter estrictamente personal.

Será de aplicación a este colectivo el variable anual por objetivos de acuerdo al sistema corporativo aplicable en cada momento.

La garantía mínima de 1,25% será de aplicación a la totalidad de los pluses contenidos en este acuerdo y que estén vinculados a IPC.

Artículo 5.— Categorías personal excluido de tablas

El personal excluido se integrará en estas tres categorías:

- a) Técnico/a: Profesionales con nivel formativo de Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior (antigua Formación Profesional I y F.P II)
- b) Titulados/as medio/as / Diplomaturas /Grados Universitarios.
- c) Titulados/as Superiores / Licenciaturas / Máster Universitario homologado por el Ministerio de Educación (Grado + Máster)

Para el reconocimiento de las categorías b) y c), es necesario que estas titulaciones sean requisito para el desempeño de la función. En caso de que no fueran necesarias, estas personas se integrarán en la categoría a), salvo valoración de otras circunstancias.

La empresa podrá valorar que personal con estudios de nivel de técnico/a o con titulación media, sean incluido en el grupo de titulaciones medias o superiores, en función del desarrollo profesional en su función.

Artículo 6.— Garantías para el personal excluido de tablas

Para el personal excluido del ámbito económico del Convenio se establecen para el año 2024 tres niveles salariales de entrada, cualquiera que sea su tipo de contrato, excluyendo aquellos de tipo formativo:

- Técnico/a: Nivel 7.
- Titulados/as medio/as / Diplomaturas /Grados Universitarios: Nivel 9.
- Titulados/as superiores / Licenciaturas / Máster Universitario: Nivel 10.



Una vez transcurridos dos años de contrato, se alcanzarán estos niveles salariales de las tablas de Convenio:

- Técnico/a: Nivel 9.
- Titulados/as medio/as / Diplomaturas / Grados Universitarios: Nivel 11.
- Titulados/as superiores / Licenciaturas / Máster Universitario: Nivel 12.

A los efectos del cómputo de estos dos años se tendrá en cuenta el tiempo acumulado con contrato de Empresa de Trabajo Temporal o subcontrata si fuera el caso.

Para el año 2024 las cuantías de las garantías mínimas individuales de incremento salarial anual para este colectivo están reflejadas en el Anexo II.

Para los años 2025 y 2026 se establece como garantía de incremento salarial individual la cuantía económica de subida aplicada al nivel 12 de las Tablas de Convenio para los Titulado/as Medios y Técnicos/as, y la cuantía aplicada al nivel 13 para los Titulados/as superiores. Si dicha cuantía fuera mayor que el IPC del salario bruto individual, se aplicará como incremento el IPC anual del año anterior de dicho salario.

Para los años 2027 y 2028 se establece como garantía de incremento salarial individual la cuantía económica de subida aplicada al nivel 13 de las Tablas de Convenio para los Titulado/as Medios y Técnicos/as, y el aplicado al nivel 14 para los Titulados/as superiores. Si dicha cuantía fuera mayor que el IPC del salario bruto individual, se aplicará como incremento el IPC anual del año anterior de dicho salario.

La aplicación de la garantía mínima individual estará vinculada a una buena evaluación desempeño tanto en competencias técnicas como corporativas. En caso de no aplicación se compartirá en Comisión paritaria.

La empresa garantiza a este colectivo un incremento porcentual global y en su conjunto al menos igual al incremento porcentual aplicado cada año en las Tablas de Convenio, sin incluirse en dicho incremento el deslizamiento por promociones, ni del colectivo de incluidos ni de excluidos. La Dirección presentará informe de revisión salarial del personal excluido.

La empresa garantizará al colectivo de personal excluido que las condiciones en cómputo anual y evaluadas en su conjunto serán superiores a las establecida en el Convenio de Metal de Bizkaia en la categoría correspondiente (se excluye transporte y plus de comida)

Dentro de la Política Salarial para este colectivo, la empresa procurará hacer un reparto del incremento global, que esté en consonancia con los resultados obtenidos en las evaluaciones personales que se realizan a tal efecto.

Será de aplicación a este colectivo de excluidos el variable anual por objetivos de acuerdo al sistema corporativo aplicable en cada momento,

Artículo 7.— Procedimiento de resolución de conflictos colectivos

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de la negociación interna en el seno de la Comisión Paritaria y acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir de la aplicación e interpretación del presente Convenio a los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborables PRECO,

Artículo 8.— Inaplicación de las condiciones del convenio

La empresa no podrá desde su firma y durante la vigencia del convenio, así como durante el periodo de ultraactividad pactado, acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el Artículo 82.3 ET., disponiendo las partes de un plazo de quince días para negociar en aras a la búsqueda de un acuerdo.

Las partes, tras el correspondiente periodo de consultas, acuerdan someter las discrepancias a los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborables PRECO, en cuyo caso el arbitraje en cualquier instancia y la posibilidad posterior



de acudir al OPRICCE solo será posible con el acuerdo entre la representación empresarial y la representación legal de las y los trabajadores.

Artículo 9.— Jornada laboral

La jornada laboral anual quedará establecida de la siguiente manera:

Año 2024

- Jornada partida de oficina: 1696 horas anuales .
- Jornada partida de taller y almacén/pl. incluido: 1696 horas anuales.
- Jornada a 2T y 3T turnos: 1672 horas anuales.

Año 2025

- Jornada partida de oficina: 1692 horas anuales.
- Jornada partida de taller y almacén/pl. incluido: 1692 horas anuales.
- Jornada a 2T y 3T turnos: 1672 horas anuales.

Año 2026

- Jornada partida de oficina: 1688 horas anuales.
- Jornada partida de taller y almacén/pl. incluido: 1688 horas anuales.
- Jornada a 2T y 3T turnos: 1672 horas anuales.

Año 2027

- Jornada partida de oficina: 1684 horas anuales.
- Jornada partida de taller y almacén/pl. incluido: 1684 horas anuales.
- Jornada a 2T y 3T turnos: 1668 horas anuales.

Año 2028

- Jornada partida de oficina: 1684 horas anuales.
- Jornada partida de taller y almacén/pl. incluido: 1684 horas anuales.
- Jornada a 2T y 3T turnos: 1664 horas anuales.

Las 8 horas de reducción de jornada en 2024 para el personal a 2T y 3T se considerarán como horas de libre disposición y les aplicará la regulación establecida en el artículo Artículo 11 de este documento.

Las 4 horas de reducción en 2024 y 2026 para el personal a jornada partida de taller/almacén y oficina se considerarán como horas de libre disposición y les aplicará la regulación establecida en el artículo Artículo 11 de este documento.

En caso de implantación del 4.º turno, la jornada laboral será la siguiente:

- Año 2024: 1656 horas.
- Año 2025: 1656 horas.
- Año 2026: 1656 horas.
- Año 2027: 1652 horas.
- Año 2028: 1648 horas.

Adicionalmente, existe la posibilidad de generar días de libre disposición, vinculado al absentismo del centro de Derio:

- Si el absentismo acumulado en el año 2024, fuera inferior al 3,3%, se dispondrá de 1 día de libre disposición no consolidable a disfrutar en el año 2025.
- Si el absentismo acumulado en el año 2025 fuera inferior al 3,3%, se dispondrá de 1 día de libre disposición no consolidable a disfrutar en el año 2026.
- Si el absentismo acumulado en el año 2026, fuera inferior al 3,3%, se dispondrá de 1 día de libre disposición no consolidable a disfrutar en el año 2027.
- Si el absentismo acumulado en el año 2027, fuera inferior al 3,3%, se dispondrá de 1 día de libre disposición no consolidable a disfrutar en el año 2028.



Para el cómputo de ese indicador no se tendrá en cuenta las bajas de maternidad, permisos de paternidad y lactancia y horas sindicales y enfermedades graves.

En el caso de que de la negociación del Convenio Provincial de la industria Siderometalúrgica de Vizcaya se derivara una reducción mayor que la establecida en este Convenio, se adoptará la jornada anual menor de dicho Convenio.

En el caso de que en cada uno de los años 2024,2025,2026,2027 se cumpliera durante los 4 años el objetivo de absentismo del centro de Derio indicado en este artículo, las partes se obligan a que el siguiente convenio colectivo inicie su vigencia con una jornada laboral anual de 8 horas menos en cada uno de los calendarios.

Artículo 10.— *Calendarios laborales*

Los calendarios laborales del centro de Derio son:

- Jornada partida de oficina (podrá aplicar a incluidos o excluidos).
- Jornada partida de taller/almacén (podrá aplicar a incluidos o excluidos).
- Calendario 3 turnos.
- Calendario 2 Turnos.

Los calendarios se confeccionarán con arreglo a los siguientes criterios para la distribución de los días no laborables:

- Semana de Navidad.
- Semana de Semana Santa.
- Puentes de Festivos cuando sea posible para el cumplimiento de la jornada anual.

En caso de necesidad de implantación del 4º Turno se tratará e Comisión paritaria el modelo de calendario.

La Dirección de la empresa elaborará cada año una propuesta de calendario, que presentará a consulta en Comisión paritaria El calendario deberá estar aprobado como máximo para el 1 de Noviembre.

Cuando por razones de trabajo deba mantenerse un soporte durante Semana Santa y Navidad, las personas afectadas descansarán la Semana de Pascua y Semana de Reyes, salvo que medie acuerdo con el mando para descansarlo en otros días. En estos casos, a los efectos de conformar el personal necesario para efectuar el soporte, se preavisará a los afectados, con un mes de antelación, teniendo preferencia el personal voluntario.

Serán inhábiles a todos los efectos y para todos los calendarios laborales los siguientes días:

- 24 de diciembre.
- 25 de diciembre.
- 31 de diciembre.
- 1 de enero.
- 6 de enero.
- 1 de mayo.

Se acordará en paritaria la adaptación de la jornada de las noches del 23 y 30 de Diciembre.

Para los calendarios de 2 y 3 turnos, se fijarán como días de libre disposición el exceso de jornada anual, una vez fijados los periodos de Navidad, Semana Santa y puentes. Los días de libre disposición se deberán disfrutar en el año natural en que se hubieran generado tanto si se disfrutaban por días o por horas.

Para los calendarios de jornada partida de oficina se fijarán como días de libre disposición, con un máximo de 3, el exceso de jornada anual, una vez fijados los periodos de Navidad, Semana Santa y puentes, cuando sea posible para el cumplimiento de la jornada anual.



Los días de Libre disposición se deberán disfrutar en el año natural en que se hubieran generado, tanto si se disfrutaban por días o por horas.

Salvo acuerdos diferentes entre el mando y la persona trabajadora, se establece la siguiente regulación de los días/ horas de libre disposición:

- La persona trabajadora lo solicitará a su Mando con al menos 15 días naturales de antelación, quien lo autorizará. Si hubiera probadas razones de índole productivo u organizativo que lo desaconsejaran, el Mando lo trasladará a la Comisión Paritaria quien lo resolverá.
- Se disfrutarán proporcionalmente por trimestres.
- No se podrán disfrutar enlazados a puentes o las vacaciones de verano.
- Como regla general, se debe garantizar al menos que se cubra un 50% de la capacidad del área.
- Se establece la posibilidad de disfrutarlos por horas, con un mínimo de 2 horas de disfrute.
- En caso de disfrute por horas, la jornada mínima a trabajar tanto para el personal excluido como incluido será de 4 horas.
- Para el personal excluido en caso de disfrute por día completo, computará de Lunes jueves 8 horas y el viernes 6 horas.

En caso de necesidad de implantación de 4.º turno se acordará en Comisión paritaria.

Artículo 11. — Incentivo de asistencia mensual

Se establece un incentivo de asistencia mensual de carácter individual. Este concepto lo percibirá el personal sujeto a Tablas Salariales de Convenio, así como el colectivo de Técnico/as y Mandos y su objeto es el de premiar la estabilidad en el aprovechamiento de recursos efectivos que proporciona a la empresa el cumplimiento regular y completo de cada jornada de trabajo incluida en el calendario de aplicación.

Por cada día dentro del mes en que no se realice de modo efectivo la jornada laboral íntegra cualquiera que fuera el motivo, salvo los supuestos exceptuados, se descontará de este complemento:

- 20% de descuento por la primera jornada diaria no completa.
- 30% de descuento adicional por la segunda jornada no completa (50% total).

A partir de la tercera jornada no se abonará dicho incentivo.

Los importes de este plus de asistencia se establecen en los Anexos I y II.

A los efectos de este incentivo, no tendrán la consideración de absentismo las siguientes situaciones:

- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente de trabajo.
- Fuerza mayor temporal.
- Asambleas retribuidas, cierre legal de la empresa o expediente de regulación de empleo.
- Ausencias debidas a violencia de género, con presentación de denuncia.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. En este supuesto, se abonará la parte proporcional del plus por los días trabajados en el mes en el que se produce el hecho.
- La realización de funciones de Representación Sindical.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Los retrasos derivados de problemas de tráfico excepcionales que afecten de forma generalizada al mismo, siempre y cuando se recupere. Las recuperaciones deberán ser en los días 5 días hábiles siguientes.
- Tampoco se tendrán en cuenta los retrasos o faltas de puntualidad que se recuperen siempre y cuando no excedan en número de tres al mes y en su conjunto



no superen los treinta minutos mensuales. Las recuperaciones deberán ser en los días 5 días hábiles siguientes.

- Clases de preparación al parto de la madre o padre.
- Los permisos particulares que hayan sido autorizados de forma previa a la ausencia y que serán recuperados con la autorización del responsable.
- Huelgas salvo que se declaren ilegales.
- Ser llamado para declarar en un juicio ya sea penal, civil, administrativo o laboral, en calidad de testigo requerido por la autoridad judicial por considerarse un deber inexcusable de carácter público
- Ausencias debidas a la conciliación de la vida familiar y laboral cuando estas horas de ausencia se devuelvan.

Artículo 12.— Absentismo. Garantía IT (Incapacidad Temporal por Enfermedad Común)

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a luchar activamente para la mejora de la Seguridad y Salud Laboral, colaborando en crear una cultura de Prevención que revierta en una mejora de la calidad de vida de toda la plantilla y en una reducción efectiva del índice de absentismo.

En caso de que el absentismo se incremente por encima de la media del sector, y ello aconsejara pasar la gestión a alguna Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales, la Dirección se compromete a tratar el tema con el Comité de Empresa antes de tomar una decisión definitiva.

En todo caso, los dos primeros días de cada año natural de baja por enfermedad común, ya sea en 1 única baja o en 2 bajas diferentes, serán complementados al 100% en los conceptos de salario base, complemento personal y antigüedad,

En el supuesto de IT por enfermedad común, se complementará el 100% desde el primer día de baja, tomando como referencia el índice de absentismo de acuerdo al siguiente sistema de cálculo:

- 80% del absentismo individual (A.I.) de los últimos 12 meses previos a la fecha de la baja.
- 20% peso del absentismo global del centro de Derio (A.G.) de los últimos 12 meses previos a la fecha de la baja.

Una vez obtenido el% de absentismo individual resultante de la formula anterior (80% AI y 20% AG) se complementará según la siguiente horquilla:

- Absentismo igual o menor del 3,4%: Complemento 100%.
- Absentismo mayor 3,4% y menor o igual 4,2%: Complemento 85%.
- Absentismo mayor de 4,2%: No se complementa.

Para el cálculo de la cuantía del complemento de IT se tendrá en cuenta. Salario base, complemento personal y antigüedad.

El % del complemento calculado al inicio de la baja de IT será mantendrá durante toda la duración la misma.

Para el cómputo de este indicador no se tendrán en cuenta las bajas de maternidad, los permisos de paternidad y lactancia, las horas sindicales, las enfermedades graves y los permisos no retribuidos.

En caso de modificación legislativa, se revisarán en Comisión paritaria la consideración a estos efectos de los permisos no retribuidos vinculados a conciliación.

Se establecerá la cobertura 100% en supuestos de enfermedades graves, que se acordarán en Comisión Paritaria antes de Junio 2024.

Para el personal en situación de embarazo, si la trabajadora estuviera de baja por enfermedad común, la empresa complementará el 100% en el mes anterior al inicio de la baja por maternidad. Es decir si la fecha prevista de inicio de la baja maternidad fuera el mes de Febrero, la empresa complementará el 100% del mes de enero.



En caso de accidentes laborales, accidentes in itinere, in misión o enfermedades profesionales la cobertura será del 100% en todo caso.

Artículo 13.— *Paga vinculada al absentismo individual*

Se establece un pago extraordinario en octubre asociado al absentismo individual, Esta cantidad se paga cada año en la nómina del mes de octubre en proporción a los días con presencia del calendario laboral desde el 1 de octubre del año anterior, hasta el 30 de septiembre del año en curso. Para el cómputo de esta paga, se descontarán los días completos de ausencia.

El importe de esta paga de absentismo para 2024 está reflejado en Anexos I y II

Para los años 2025, 2026, 2027, 2028 este importe se revisará en el IPC real del año anterior cada año.

No se contabilizarán como absentismo a efectos de este pago extraordinario, las ausencias de los miembros del Comité de Empresa y de los Delegados Sindicales derivadas del ejercicio de sus derechos sindicales así como las bajas por maternidad y el permiso de paternidad y lactancia.

Artículo 14.— *Trabajo voluntario en días no laborables por motivos de producción para personal incluido*

Se define como tal, aquel que implique la realización voluntaria de una jornada continuada de 8 horas de trabajo en días en los que conforme a los calendarios que regulen las jornadas habituales, correspondan a sábados, domingos, festivos o puentes.

Si se hubiera planificado trabajar con Trabajo voluntario y por circunstancias se trabajara menos de 8 horas continuadas, las horas pendientes hasta las 8, se trabajarán entre semana, en un máximo de 2 horas al día dentro del plazo 30 días siguientes a la jornada voluntaria. Se abonará en este caso la jornada voluntaria.

Cuando se aplique Trabajo Voluntario en horario de noche, se abonará el plus de nocturnidad.

Su realización se compensará de una de las siguientes maneras: 1 día de descanso más retribución de la jornada voluntaria o se podrán abonar 2 días de jornada voluntaria sin día de descanso. Para el año 2024 retribución de 161,72 euros/día, más 8 horas de descanso.

Para los años 2025, 2026, 2027, 2028 este importe se revisará en el IPC real del año anterior cada año.

En caso de que a una persona a reducción de jornada se le aplique este concepto, las horas a trabajar serán las de su jornada reducida acordada. El importe a cobrar será la parte proporcional.

Los días generados se disfrutarán dentro de los doce meses siguientes a la fecha de su realización. La fecha de disfrute será pactada entre la persona trabajadora y el mando. En caso de no llegar a un acuerdo sobre la fecha de disfrute, se tratará en Comisión Paritaria.

En caso de ser necesario trabajar sábados tardes, se aplicará el Trabajo voluntario. Si no hubiera personas voluntarias, en el plazo máximo de 24 horas se reunirá la dirección con el Comité de Empresa para poder informar sobre las razones objetivas de la necesidad, con el compromiso de ambas partes de buscar una solución inmediata al problema.

Artículo 15.— *Jornada voluntaria personal excluido*

Se establece el Plus de Jornada Voluntaria para el personal excluido de Tablas que trabaje 7 horas en días no laborables según su calendario, de forma programada y con previa autorización del Mando correspondiente. La compensación será de 1 día descanso más un plus o se podrá abonar 2 días de jornada voluntaria sin día de descanso.

Si hubiera personal excluido de taller el importe será para 2024 será 175,76 euros y se revisará anualmente con el IPC real del año anterior.

**Artículo 16.— Bolsa horaria**

En atención a la irregularidad de la demanda y a la necesidad de atender emergencias, reparaciones, averías, periodos puntas, plazos de entrega, disminuciones de pedidos o carga, necesidades estacionales, etc., es necesario dotar a la Empresa de un instrumento que le permita adecuar, tanto al alza como a la baja su capacidad de producción a la necesidad de cada momento.

Por ello, la Empresa discrecionalmente y preavisando a los trabajadores afectados, podrá distribuir de forma irregular la jornada, alterando tanto la ordinaria como el calendario, dentro de los siguientes límites:

Se establece una Bolsa Horaria de 100 horas, siendo posible aplicarla hasta un máximo de 7 sábados en jornada de mañana.

El trabajo adicional a la jornada ordinaria se efectuará,

- a) En ampliación de la jornada ordinaria, con un máximo de 2 horas diarias
- b) En sábados, 8 horas, (entre las 6 y las 14 horas) respetándose en todo momento domingos, festivos, vacaciones y puentes, con un máximo de 7 sábados al año.

En caso de personal sujeto a reducción de jornada, la bolsa a aplicar en sábado será la de su correspondiente jornada.

En conjunto, la jornada de trabajo semanalmente no podrá superar las 52 horas, salvo voluntarios.

Disfrute o recuperación: Con objeto de posibilitar el disfrute o la recuperación de la Bolsa efectivamente aplicada a cada trabajador, se establece que el plazo para su disfrute o recuperación será de doce meses computados desde la fecha de aplicación de la misma. Transcurrido dicho plazo se regularizará teniéndose en cuenta el saldo más favorable para el trabajador en dicha regularización.

El sistema de recuperación será según lo establecido en el Convenio de Metal de Bizkaia.

El preaviso será de 5 días naturales de antelación, salvo imprevistos por averías o fuerza mayor, o acuerdo entre las partes.

Compensación económica de la Bolsa.

Las horas que se desplacen por la aplicación de la bolsa horaria individual tendrán una compensación según niveles. En el caso de la bolsa horaria negativa estos valores se referirán a los días en los que se efectúe el trabajo.

Cuando la persona trabajadora no acuda al trabajo en aplicación de la Bolsa negativa o por disfrute de la Bolsa positiva, continuará percibiendo en su caso el Plus Turno, el Plus Nocturno y el Plus de Solape. Estos días no trabajados, no darán derecho al Plus Transporte ni Ayuda a Comida, que se abonarán exclusivamente los días que se trabaje.

Los importes de compensación económica de la bolsa vienen reflejados en la tabla del Anexo I.

Las medidas acordadas en este convenio sobre flexibilidad de la jornada de trabajo, constituyen el pacto necesario para sustituir y dejar sin efecto el 10% de distribución irregular de la jornada previsto en el artículo 34.2 del ET de forma supletoria a la voluntad de las partes.

Artículo 17.— Horas extra

Será de aplicación lo establecido en el Convenio provincial de la Siderometalurgia de Vizcaya.

Las horas extras realizadas en sábado se remunerarán y compensarán como festivas.

Sólo con carácter excepcional podrán realizarse horas extraordinarias respondiendo en todo caso a necesidades extraordinarias cuando concorra alguno de los siguientes casos:

Primero: Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.



Segundo: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

Las horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso previa comunicación a su mando inmediato y con su autorización, respetando aquellos momentos que por necesidades de producción y organización, no sea posible la compensación con descanso.

Dichas horas se compensarán con arreglo al siguiente criterio:

- Cada hora extraordinaria normal será compensada con 1 hora 30 minutos de tiempo libre.
- Cada hora extraordinaria realizada en sábado, domingo o festivo, será compensada con 1 hora 45 minutos horas de tiempo libre.

De las horas extraordinarias recibirá información puntual la Comisión Paritaria.

Artículo 18.— Contratación

1. La Empresa fomentará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación.

2. La empresa empleará todas las formas de contratación establecidas en la legislación vigente. No obstante, favorecerá en función de las posibilidades la contratación en plantilla del nuevo personal en puestos estructurales.

3. En caso de que un puesto que inicialmente tenga carácter temporal y por ello, se haya cubierto a través de empresas externas, se convirtiese en necesidad estructural, se revisará en Comisión Paritaria

Artículo 19.— Antigüedad

El personal en plantilla percibirá en concepto de antigüedad y por quinquenios una cantidad en función de la categoría en 14 pagas. Las cuantías para el 2024 son las reflejadas en el Anexo I para el personal incluido y el Anexo II para el personal excluido y se actualizarán anualmente con el IPC real del año anterior.

Artículo 20.— Turnos

1. Cuando por necesidades de producción sea necesario pasar de tres turnos a dos turnos, o de dos turnos a tres turnos, se preavisará con al menos 10 días naturales, salvo acuerdo expreso entre las partes.

2. La Comisión Paritaria deberá conocer de forma previa la implantación de turnos así como las razones de dicha implantación. La misma podrá emitir informe de opinión a la Dirección.

3. El horario de trabajo a tres turnos, será de 6:00 a 14:00, 14:00 a 22:00 y 22:00 a 06:00 de lunes a viernes. El turno de noche comenzará el domingo a las 22:00, finalizando el viernes a las 6:00. Las horas trabajadas en domingo no se considerarán como festivas. Si los cambios de turno tuvieran una duración inferior a dos meses, la empresa mantendrá los pluses correspondientes a dicho turno durante ese periodo de dos meses.

El horario de trabajo a dos turnos será:

- Turno de mañana: 6:00 a 14:00 de Lunes a Viernes.
- Turnos de tarde: 14:00 a 22:30 de lunes a jueves; viernes de 14:00-20:00.



4. Los relevos se organizarán garantizando la rotación. En caso de cambio de turno tanto, el personal como la empresa deberán ser avisados con al menos 10 días naturales de antelación, salvo acuerdo expreso entre las partes.

5. Las personas de un mismo puesto de trabajo o área y que lo cubran en diferentes turnos, podrán distribuirse los relevos de mutuo acuerdo, con el conocimiento y autorización previa de los Jefes de Equipo involucrados.

6. Las personas trabajadoras podrán solicitar a su Mando cambios puntuales de turno para atender asuntos personales quien, como en el caso anterior, lo autorizará siempre y cuando no altere la marcha normal de los procesos en curso ni afecte al cumplimiento normal de la jornada anual establecida. En este supuesto deberá respetarse un descanso mínimo de ocho horas entre jornadas.

7. Cualquier cambio de relevo (de 2 a 3 o de 3 a 4) no podrá interferir en el cuadrante de vacaciones, salvo por circunstancias de producción que se compartirán en comisión paritaria

8. Solo se podrán solicitar 3 cambios de relevo al año por trabajador, excepto los cambios de relevo para cubrir el periodo vacacional y los cambios por parada de máquina crítica y posible cambio por razones meteorológicas y siempre con al menos un intervalo de 1 mes entre ellos.

9. El personal que trabaje a turnos percibirá por este concepto un plus de puesto de trabajo por hora efectivamente trabajada. El importe del trabajo por los turnos viene reflejado en la tabla del Anexo I.

10. En caso de que por motivos de producción o formación sea necesario que personal de 2 ó 3 turnos pase a calendario de jornada partida, durante un periodo máximo de 2 meses se mantendrán los pluses de turnos y solape que les hubieran correspondido por el calendario de 2 ó 3 turnos. En ese periodo, se podrá hacer uso de la tarjeta corporativa de comida u optar por el importe económico del personal a jornada partida. Pasado el periodo de 2 meses, el trabajador volvería al su calendario de origen de 2 o 3 turnos previo a ese periodo. Si pasado ese tiempo máximo de 2 meses, Empresa y trabajador acuerdan cambiar con carácter definitivo a jornada partida, el empleado cobrará los pluses vinculados a jornada partida, y dejará de abonarse los pluses vinculados al calendario de 2 o 3 turnos

11. En caso de que por motivos puntuales de producción o formación personal de 3 turnos pase 2 turnos se abonará el plus de nocturnidad los días concretos afectados. Se excluye el posible cambio por vacaciones.

12. La empresa valorará y acordará en comisión paritaria, pasar el turno de tarde a noche cuando las circunstancias meteorológicas lo aconsejen y siempre que las circunstancias de producción lo permitan. El plazo de preaviso en este caso será de 48 horas.

13. Cuarto turno:

a) En caso de ser necesaria la implantación de un 4.º turno, se tratará de forma específica con el Comité de Empresa. El preaviso para la implantación será de 2 meses, salvo acuerdo entre las partes.

b) Cuando por razones expresadas en el punto 1. del artículo 21 deban trabajar en equipo 4 personas de forma rotatoria en un mismo puesto (cuatro turnos), además de los complementos que puedan corresponderles, se les abonará un plus mensual de cuarto turno que también se abonará en su periodo vacacional:

— El importe para el año 2024 será reflejado en la tabla del Anexo I.

— Para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 este importe se actualizará con el IPC real del año anterior, siendo como mínimo en 2028 de 275 euro.

c) En el caso de que una persona se encuentre trabajando en cuarto turno parte de un mes, se le abonará por dicho mes en concepto de plus de cuarto turno la parte proporcional de dividir el número de días naturales de dicho mes que ha estado adscrito al 4.º turno entre 30 días.



- d) Se abonará un plus de 35 euros por cada día festivo en los que la persona trabajadora se encuentre trabajando al 4.º turno. Este importe se actualizará anualmente con el IPC real del año anterior

Artículo 21.— Nocturnidad

El plus de nocturnidad se aplicará al personal que preste sus servicios durante el periodo comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente en caso de trabajar a tres turnos.

En caso de trabajar a 2 turnos, con jornadas de 14:00 a 22:30 de lunes a jueves, a la media hora comprendida entre las 22:00 y 22:30, no le aplica el plus de nocturnidad por ser un tiempo de compensación.

El importe del plus de nocturnidad del 2024 al 2028 viene reflejado en la tabla del Anexo I para cada uno de los años.

Artículo 22.— Plus de transporte

Tras la reorganización de las zonas de transporte, se han acordado para el año 2024 los importes por día trabajado, que serán los reflejados en el Anexo I. Para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 se establece un incremento de IPC real del año anterior cada uno de los años.

Artículo 23.— Ayuda a comida

El personal que trabaje a turnos percibirá un plus de ayuda a comida por día efectivamente trabajado, los importes serán los reflejados en el Anexo I. Para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 se establece un incremento de IPC real del año anterior cada uno de los años.

El personal a jornada completa en calendario de jornada partida de oficina o jornada partida de taller recibirá un importe de Ayuda a comida en las cuantías establecidas en el Anexo I para personal incluido y Anexo II para personal Excluido

En el caso de personas con calendario de jornada partida de taller /almacén, las cuantías por día trabajado se abonarán de Lunes a viernes.

En el caso de personas con calendario de jornada partida de oficina, las cuantías se abonarán de Lunes a Jueves.

Además, el personal con el calendario de jornada partida ya sea de oficina o taller podrá optar entre el importe económico o la tarjeta de comida corporativa de ITP Aero, válida en los restaurantes con los que exista acuerdo de Lunes a Jueves para las personas de oficina, y de Lunes a viernes para las personas de taller/almacén que trabajen a jornada partida.

El personal de oficina que por motivos de carga trabajo tenga que trabajar los viernes por la tarde, con autorización de su mando, podrá hacer uso de la tarjeta de comida corporativa.

El personal sujeto a reducción de jornada que trabaje mínimo 6,5 horas de trabajo efectivo, recibirá el mismo importe que el personal a jornada completa. Si se trabaja menos de 6,5 horas efectivas, el importe de la Ayuda a comida será el mismo que el personal a turnos.

Artículo 24.— Plus de solape

Al personal que realice el solape, se abonará un importe que para el año 2024 viene reflejado en la tabla del Anexo I. Para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 se establece un incremento con el IPC real del año anterior cada uno de los años.

Artículo 25.— Plus de jefe de equipo

Se establece un Plus de Jefe de Equipo: el importe de este Complemento de Puesto de Trabajo para 2024 es de 1580,93 euros brutos anuales, a pagar en 12 pagas. Este importe se actualizará anualmente con el IPC real del año anterior.



La Dirección valorara el estudio de esa posición en cuanto a sus funciones y responsabilidades para Junio del 2024. Si procediera cambio de alcance se revisará la cuantía económica asociada a esta posición que se abonará desde el 1 junio 2024. La cuantía se acordará en paritaria.

Dado el carácter funcional y no consolidable de este plus, en el caso de que por cualquier motivo se dejara de tener la condición o realizar las funciones propias de Jefe de Equipo, se dejará de cobrar dicho importe.

Artículo 26.— Sistema de desarrollo profesional personal de producción

Será de aplicación unos tiempos de permanencia para ascender a la categoría siguiente, diferenciándose personal con formación en Grado Superior, Grado medio o bachiller, y estudios inferiores a nivel básico.

El tiempo de trabajo efectivo de permanencia en los distintos niveles hasta alcanzar el nivel de referencia, viene determinado en el cuadro recogido en este artículo. La fecha de referencia será la fecha de alta en la Empresa, o en su caso la fecha del alta inicial con ETT, o la fecha de inicio en cada una de las categorías.

A los efectos de computar el tiempo de permanencia a que hace referencia el presente artículo, se entiende por trabajo efectivo el tiempo acumulado en el desarrollo real y efectivo del trabajo correspondiente a cada uno de los niveles, computándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que se haya permanecido en situación de incapacidad temporal motivada por accidente laboral, incluido el accidente in itinere, enfermedad profesional, o suspensión por maternidad o paternidad recogida en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de reducción de jornada, la prestación real del trabajo se considerará en la parte proporcional del tiempo realmente trabajado, es decir que se computa el tiempo real reducido.

Para poder hacer efectiva las promociones por años de permanencia, será necesario además, que la persona tenga una buena evaluación del desempeño, tanto en competencias técnicas como corporativas.

	Formación inferior a grado medio o bachiller	Formación grado medio	Formación grado superior
Nivel 6	3	3	3
Nivel 7	4	4	4
Nivel 8	NIVEL DE REFERENCIA	4	4
Nivel 9		4	3
Nivel 10		4	3
Nivel 11		NIVEL DE REFERENCIA	3
Nivel 12		PROMOCION POR DESEMPEÑO	3
Nivel 13			NIVEL DE REFERENCIA
Nivel 14			PROMOCION POR DESEMPEÑO
Nivel 15			
Nivel 16			
Nivel 17			

Este cuadro establece tiempos máximos de permanencia en cada categoría siendo posible la promoción antes de esa fecha, a criterio del mando.

1. Para las personas con formación profesional de Grado Superior, el tiempo de trabajo efectivo de permanencia en los distintos niveles de entrada y desarrollo hasta alcanzar el nivel de referencia, viene determinado en el cuadro anterior. A partir del nivel de referencia 13 y hasta el nivel 17 los ascensos serán exclusivamente por méritos, acorde al sistema de evaluación del desempeño actualmente en vigor



2. Para los trabajadores con formación profesional de Grado Medio, el tiempo de trabajo efectivo de permanencia en los distintos niveles de entrada y desarrollo hasta alcanzar el nivel de referencia 11, viene determinado en el cuadro anterior. A partir del nivel de referencia 11 y hasta el nivel 17 los ascensos serán exclusivamente por méritos, acorde al sistema de evaluación del desempeño actualmente en vigor.

3. Si en algún trabajo de menor cualificación se requiriera la contratación de personal con una formación inferior a bachiller o formación profesional de grado medio, este personal ingresará como nivel 6, pudiendo llegar a alcanzar con el tiempo el nivel 8 por su experiencia y buen desarrollo profesional evaluado y constatado como tal por sus superiores informándose de ello en la Comisión Paritaria. Asimismo el nivel 6 de aplicará a las incorporaciones sin experiencia laboral en el sector metal.

Las necesidades de nuevo personal sujeto al ámbito económico del Convenio, serán informadas en la comisión paritaria. Las vacantes o puestos de nueva creación se comunicarán internamente. En el caso de empleados interesados y que cumplan con el perfil requerido, se les dará prioridad para cubrir dichas vacantes frente a la contratación externa, a fin de potenciar el desarrollo profesional interno.

4. En caso de que por la evaluación del desempeño de una persona, no se aplique la promoción automática, se informará a la Comisión Paritaria.

5. En caso de que excepcionalmente se promocionara más de 1 nivel a una persona, se informará a la Comisión paritaria.

6. La empresa podrá valorar que trabajadores con estudios de grado medio, sean incluidos en el grupo de estudios de Grado Superior.

7. A estos efectos, se tendrá en cuenta el nivel formativo de estudios vinculados con sector industrial o metal

Artículo 27.— Vacaciones

1. El período de disfrute de vacaciones se disfrutará preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de Setiembre, siendo el tiempo de vacaciones de 30 días naturales, garantizando como mínimo 22 días laborables anuales, considerándose a tal efecto como laborables los días que figuren en el calendario anual.

2. La empresa organizará los turnos de vacaciones atendiendo a las necesidades de producción estimadas durante dicho período, los cuales podrán disfrutarse de manera discontinua.

3. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan como vacaciones con un preaviso no inferior a 2 meses anteriores al comienzo de su disfrute, salvo excepciones productivas.

4. Cuando por necesidades organizativas o de producción sea necesario el establecimiento de otro periodo de disfrute de vacaciones, el trabajador afectado será informado con anterioridad al 15 de mayo. Dispondrá de un mes para proponer a la empresa dos periodos de quince días consecutivos cada uno de ellos a lo largo del año como de su preferencia para disfrutar de las vacaciones, periodos ambos que necesariamente quedarán fuera del que se extiende entre junio y septiembre a que se refiere el apartado 1 de este artículo; la empresa, en los diez días siguientes al de la recepción de los dos periodos de preferencia, deberá elegir uno de ellos y comunicárselo al trabajador/a y ese periodo será el que quedará fijado definitivamente como de vacaciones. Los restantes 15 días, de vacaciones que necesariamente disfrutará el trabajador dentro del periodo preferente del apartado 1 de este artículo, también será de exclusiva elección del trabajador, quien lo comunicará a la empresa a la vez que indica las dos alternativas de su preferencia fuera del periodo de verano. En compensación, la empresa abonará la cantidad de 62,78 euro a partir del año 2024 por cada cinco días laborales de vacaciones, disfrutadas de forma continuada fuera del periodo de preferencia a que se refiere el apartado 1 del presente artículo.



5. Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario real de los 90 últimos naturales} \times 30}{90}$$

Si en el transcurso de estos 90 días, la persona trabajadora 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 período considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir dentro del citado año suficientes días para la realización de este cómputo se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita en el punto deberá ajustarse a estos efectos.

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

Artículo 28.— Licencias y permisos retribuidos

Será de aplicación lo establecido en el Convenio Provincial de la industria Siderometalúrgica de Bizkaia, así como en la legislación vigente que resulte más favorable para la persona trabajadora.

En todo caso se extenderán los permisos aplicables a cónyuges, a los descendientes de primer grado (hijo/as) y ascendientes de primer grado (padres/madres). Estos permisos concretos se aplicarán a partir del primer día hábil.

Los permisos en caso de hijos e hijas de cónyuge con convivencia acreditada, serán los mismos que para los descendientes.

Las parejas de hecho que lo acrediten previamente al hecho causante de la licencia, mediante el documento del Organismo correspondiente que lo justifique oficialmente, tendrán los mismos derechos establecidos para cónyuges.

Los permisos están reflejados en el Anexo III del Convenio, y se actualizarán según la Legislación vigente en cada momento

Artículo 29.— Conciliación de la vida laboral y familiar

El personal de plantilla, con al menos 1 año de antigüedad, podrá disponer de hasta un máximo de 25 horas al año para ayudar en la conciliación de la vida familiar y laboral, en las siguientes condiciones:

- Preaviso al jefe de equipo con al menos 2 días hábiles de antelación.
- Por razones productivas podrá el mando, consensuar con el interesado otra fecha de disfrute del permiso, si por su perfil de puesto trabajo se pueda comprometer la entrega a cliente en caso de ausencia.
- El periodo mínimo de disfrute será de 2 horas
- La recuperación de las horas será dentro de los 12 meses siguientes siguiente al disfrute del permiso, según necesidades de la Empresa
- El tiempo mínimo a recuperar será 1 hora de trabajo.

Las horas empleadas por este concepto, no afectarán al plus de asistencia mensual, al tener que ser compensadas.

Artículo 30.— Excedencia por voluntariado en una ONG

Dentro de la política de conciliación de la vida profesional y personal, la persona trabajadora con al menos dos años de antigüedad en la empresa tiene derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un plazo no menor a seis meses y no mayor a dieciocho meses para el supuesto de colaborar en un trabajo de voluntariado con alguna organización no gubernamental (ONG) siempre y cuando dicho trabajo o proyecto sea en un destino en un país en desarrollo.



Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez por cada persona trabajadora.

Artículo 31.— Viajes y desplazamientos

En lo relativo a la aplicación de la Normativa Vigente que regule los viajes y desplazamientos se acuerda:

1. La participación anual de la Representación Sindical en la discusión y elaboración de los criterios generales de aplicación en desplazamientos de más de 1 mes.
2. En caso de modificación de las condiciones establecidas en la Normativa de Viajes y Desplazamientos, se tratará en Comisión Paritaria.

Artículo 32.— Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad

1. Ambas partes firmantes se comprometen, a través de su participación en el Comité de Seguridad y Salud, a establecer los medios necesarios para evitar al máximo posible puestos de trabajo que conlleven cualquiera de las circunstancias que puedan suponer penosidad, toxicidad o peligrosidad.

2. En caso de que se pudieran dar alguna de esas circunstancias, las partes firmantes se comprometen a valorarlo en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 33.— Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia en vigor.

Artículo 34.— Garantías sindicales

Será de aplicación lo establecido en el Convenio Provincial de la industria Siderometalúrgica de Bizkaia y la legislación vigente.

Las secciones sindicales podrán disponer para reunirse fuera de las horas de trabajo, de las salas de reuniones de la empresa, previa petición expresa a la dirección.

La empresa pondrá a disposición de las secciones sindicales un tablón de anuncios que deberá situarse en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

La sección sindical de empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical, en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la dirección del centro con antelación.

Se reconocen la disponibilidad de 2 horas anuales para la realización de asambleas generales convocadas por el Comité de Empresa en el año de negociación del Convenio del centro.

Artículo 35.— Comisión paritaria y comisión mixta

1. Comisión Mixta: Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida por representantes de la empresa y sindicatos firmantes de este convenio-

2. Se constituirán una comisión paritaria, compuesta por representantes de las personas trabajadoras y de la empresa. Sus funciones y atribuciones serán las que le otorga la legislación vigente.

3. Además de las competencias descritas en el punto anterior, esta comisión paritaria llevará a cabo reuniones el segundo Jueves de cada mes. La Dirección garantizará la participación de las partes firmantes del presente Convenio, mediante la información y análisis de las previsiones del mes en curso y el balance del mes anterior, de los siguientes asuntos:

- a) Carga de trabajo.



- b) Situación económica y de programas en curso.
- c) Planes de inversión y formación.
- d) Política de personal y contratación.
- e) Horas extraordinarias, banking
- f) Contratación de personal.
- g) Turnos de trabajo.
- h) Jornada, horario y calendario de trabajo.
- i) Excedencias, traslados, jubilaciones y sustituciones, sanciones, etc.
- j) Absentismo.
- k) Realización de trabajos de inferior categoría.
- l) Promoción y ascensos.
- m) Cualquier otro aspecto considerado de interés por las partes.

Artículo 36. — Jubilación

Ambas partes se comprometen a crear una comisión de trabajo durante la vigencia de este Convenio para negociar las condiciones de Jubilación de acuerdo a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 37. — Seguro de vida

1. La empresa formalizará una póliza para la cobertura de los riesgos de vida y accidente en las condiciones establecidas, fijándose unos capitales asegurados de 1 anualidad del salario bruto anual individual para el caso de fallecimiento y de 2 anualidades en el caso de fallecimiento por accidente.

La Dirección negociará las mejores condiciones para que aquellas personas de la plantilla que lo deseen puedan contratar por su propia cuenta la ampliación de sus coberturas, tanto de capital asegurado como de prestaciones o nuevos asegurados (cónyuge e hijo/as a su cargo). En este supuesto, el coste adicional se descontará de su retribución correspondiente.

Artículo 38. — Limpieza de ropa

Para Junio 2024 se ampliará el lavado de ropa laboral a más zonas del taller, comprometiéndose para final de convenio si no antes, hacerse cargo de la gestión de lavandería de la ropa de trabajo.

El tipo o modalidad de gestión será responsabilidad exclusiva de la empresa, garantizando en todo momento la uniformidad y los criterios de calidad, estándar ITP Aero y certificaciones que la normativa de seguridad de ropa industrial marca en cada momento.

Artículo 39. — Becas

Se valorará, durante la vigencia del presente Convenio el facilitar la realización de prácticas profesionales (FCT's, Trabajo fin de Master (TFM) ,Trabajo fin de grado (TFG)) en ITP Externals destinadas a hijos/as de personas trabajadoras que acrediten haber terminado sus estudios oficiales con un mínimo de grado medio de formación profesional .Tendrán preferencia los hijos/as de las personas trabajadoras es cuyos estudios sean acordes con un trabajo habitual de ITP Externals Derio y que hayan terminado sus estudios, como máximo un año antes de cada convocatoria.

La Dirección compartirá en Comisión Paritaria el número de becas propuestas teniendo en cuenta el dimensionamiento del centro de Derio, así como todo lo relacionado con la selección, admisión y seguimiento de las Becas/ practicas concedidas.

También podrá acordarse en Comisión Paritaria la sustitución de cada una de las Becas de duración anual por cuatro Becas trimestrales para la realización de prácticas de verano por alumnos que se encuentren estudiando un mínimo de FP II o nivel similar.



Si el número de solicitudes es mayor que el de Becas, se realizará un sorteo entre las mismas. Una vez adjudicadas las Becas, el área de RRHH. decidirá donde ubicar al becario atendiendo a su especialidad profesional y al crecimiento previsto según el presupuesto anual.

Artículo 40.— *Regulación de jornada de personal excluido*

La regulación de jornada del personal excluido está establecida en el Acuerdo firmado con la RLPT el 9 de Diciembre de 2019 así como en el Anexo de Abril de 2024. Este acuerdo se evaluará anualmente en Comisión paritaria,



ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2024

Niveles	2024 (€)	Hora Extra Laborable 2024 (€)	Hora extra festiva 2024 (€)
Nivel 6	26.522	22,89	27,63
Nivel 7	27.998	24,16	29,16
Nivel 8	28.982	25,01	30,19
Nivel 9	30.024	25,91	31,28
Nivel 10	31.024	26,78	32,32
Nivel 11	32.024	27,64	33,36
Nivel 12	33.024	28,50	34,40
Nivel 13	34.024	29,37	35,44
Nivel 14	35.024	30,23	36,48
Nivel 15	36.099	31,16	37,60
Nivel 16	37.299	32,19	38,85
Nivel 17	38.799	33,49	40,42

PLUSSES PERSONAL INCLUIDO

Concepto	2024 (€)	2025 (€)	2026 (€)	2027	2028
Turnos / hora	1,10	1,20	1,30	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Importe/mes 4.º Turno	252	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior. Min 275 €
Importe festivo 4.º T	35	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Nocturno/ hora	3,75	4	4,25	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Solape	1,03	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Ayuda comida día/ turnos	3,00	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Ayuda Comida día/ partida taller	6,50	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Incentivo Mensual	40	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Absentismo Anual	1.052	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior

ANTIGÜEDAD 2024

Niveles	2024
Nivel 6,7	28,16
Nivel 8,9,10	29,49
Nivel 11,12,13	32,18
Nivel 14,15,16,17	33,52



BOLSA HORARIA

Niveles	€ por hora en día laborable	€ por hora en sábado
Nivel 6,7,8,9	2,84	5,67
Nivel 10,11,12,13	3,30	6,19
Nivel 14,15,16,17	3,61	6,70



**ANEXO II
GARANTIAS PERSONAL EXCLUIDO**

	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028
Técnicos/as	1.184	Cuantía subida nivel 12	Cuantía subida nivel 12	Cuantía subida nivel 13	Cuantía subida nivel 13
Tit. Medios/Diplomaturas / Grados					
Tit. Sup. / Licenciaturas/ Máster Universitario	1.216	Cuantía subida nivel 13	Cuantía subida nivel 13	Cuantía subida nivel 14	Cuantía subida nivel 14

PLUSES PERSONAL EXCLUIDO

Concepto	2024 (€)	2025	2026	2027	2028
Comida de lunes a jueves	6,50	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Incentivo Mensual	40	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Absentismo Anual	1052	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Plus trabajo en remoto/día	2,30	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior
Ayuda comida trabajo en remoto	4,2	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior	+IPC año anterior

ANTIGÜEDAD PERSONAL EXCLUIDO 2024

Categoría	2024 (€)
Tit. Medios y técnicos	52,83
Tit. Superior	57.51

TRANSPORTE 2024

Zona antigua	Nueva zona	Descripción	2024 Importe día trabajado presencial (€)	2025-2028
ZONA 7	Zona 1	< 5 KM (ZAMUDIO, DERIO)	2,20	+ IPC
ZONA 3	zona 2	< 10KM (SONDIKA, LOIU)	4,66	+ IPC
ZONA 1	Zona 3	< 15 KM (BILBAO)	5,10	+ IPC
ZONA 2	Zona 4	<20 KM (ALONSOTEGI, BARAKALDO, GETXO, LEIOA ARRIGORRIAGA, AMOREBIETA)	7,10	+ IPC
ZONA 4	Zona 5	<35 KM (BERMEO, ABADIÑO, MUSKIZ)	8,50	+ IPC
ZONA 5	Zona 6	>35k, (ELORRIO, SOPUERTA, BALMASESA, CASTRO, EIBAR, ELGOIBAR)	9,7	+ IPC
ZONA 6				



ANEXO III PERMISOS RETRIBUIDOS

Permiso	Aclaraciones	Justificante
Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, 5 días laborales.	Si la persona fallece en fin de semana/festivo, empieza a contar el primer día laboral.	
Fallecimiento de hijos/as, padres/madres y hermanos/as, 3 días laborales.	Si es necesario hacer un desplazamiento entre 200 y 300 km, 1 día natural más.	
Fallecimiento de hijos/as, padres/madres y hermanos/as políticos, 2 días laborales.	Si el desplazamiento es más de 300 km, 2 días naturales más.	
Fallecimiento de nietos/as o abuelos/as consanguíneos/as o políticos/as: 2 días laborales.	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. Ejemplo: Si el cónyuge fallece un jueves, los días son: viernes, lunes, martes, miércoles y jueves O jueves, viernes, lunes, martes y miércoles (si no se trabaja ese jueves)	Esquela o justificante de defunción
Caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización para cuidado de familiar del cónyuge o pareja de hecho, 5 días laborales	Los días son todos laborables	Justificante al menos de los 5 días de ingreso o de la necesidad de reposo domiciliario por parte del personal sanitario
Caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización para cuidado de familiar de los padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos o políticos, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella, 5 días laborales	Se pueden coger seguidos o sueltos acordados con el mando siempre que estén justificados y las circunstancias que dan lugar al permiso continúen. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos desde la fecha de hospitalización; en tal caso, se informará simultáneamente en Comisión Paritaria.	Volante del padrón que acredite la convivencia en caso de conviviente
4 días al año a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares, urgentes o imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Los días son todos laborables Serán retribuidas esas horas de ausencia equivalentes a 4 días al año.	Justificante que acredite la situación urgente
Caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho de la persona trabajadora, 16 días naturales, comenzando su disfrute el primer día laborable desde el hecho causante.	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.	Certificado de matrimonio/pareja de hecho
Caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho de padres, hijos/as o hermanos/as consanguíneos o políticos, 1 día natural.		Certificado de matrimonio/pareja de hecho
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 documentos públicos durante el periodo de coincidencia.		Justificante de la expedición del documento



Permiso	Aclaraciones	Justificante
Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica especialista de la Seguridad Social prescrita, siempre y cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo.		Justificante médico de la consulta
16h de asistencia a consulta médica en los demás casos, siempre y cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo.	Se podrán usar estas horas para acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.	Justificante médico de la consulta
Caso de traslado de domicilio habitual: 1 día laboral.		Justificante del nuevo padrón. Hasta 3 meses para justificar el día
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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.	Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar 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.	Justificante oficial
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.		Justificante que acredite esas situaciones
Caso del cuidado de lactante menor de 9 meses: A elección de la persona trabajadora: - una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones de media hora. - una reducción de su jornada con la misma finalidad de media hora. - En caso de optar por la acumulación del permiso, el disfrute será de 13 días laborables continuados	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Para el cálculo de las horas acumuladas solo se tienen en cuenta los días trabajados; se descuentan los días de permiso, los festivos y las vacaciones	