

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Economía, Trabajo y Empleo**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Técnicas Hidráulicas, S.A. (código de convenio 48003152011989).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 31 de mayo 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 julio de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



TH COMPANY

CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 2024 DE TÉCNICAS HIDRÁULICAS, S.A.

Artículo 1.—Ámbito Funcional, Territorial y Profesional

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras que pertenezcan a la plantilla de Técnicas Hidráulicas, S.A., que desarrollen su actividad en el ámbito territorial de Bizkaia, y personal desplazado, adscrito al centro de Técnicas Hidráulicas, S.A.

El personal que por interés económico y profesional ha pactado voluntariamente con la Dirección unas condiciones salariales y compensatorias distintas a las aquí recogidas, les será de aplicación el convenio, en su vertiente no retributiva, respetando las condiciones específicas para la persona trabajadora en todo momento.

Artículo 2.— Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas. El periodo de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de Enero de 2024 y el 31 de Diciembre de 2024.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2024.

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente el 1 de octubre del 2024. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta su suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida como máximo quince días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio. La presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del Convenio y los quince días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la finalización de la vigencia del Convenio.

El plazo máximo de negociación para la renovación del presente convenio colectivo será de 3 años, a contar desde el inicio de la negociación. Una vez finalizado el plazo máximo de negociación, ambas partes se someterán a lo previsto en el artículo 32 del presente Convenio con el objetivo de solventar las diferencias que hayan provocado la extensión de tal negociación.

Artículo 3.— Salario convenio

Para el año 2024 se aplicará la siguiente revisión salarial:

Año	Revisión salarial consolidada
2024	IPC

El IPC a considerar será el del año anterior y en caso de ser negativo se considerará IPC = 0, aplicándose el diferencial correspondiente en cada año de vigencia del presente convenio.

El cálculo del Salario Convenio Diario se obtiene según la fórmula siguiente:

$$\text{Salario Bruto Anual} / 450 \text{ días (30 días x 12 meses + 90 días)}$$

El cálculo del Salario Bruto Mensual del Convenio se obtiene según la fórmula siguiente:

$$(\text{Salario Convenio Diario}) \times 30 \text{ días} + \text{Antigüedad} + \text{Plus THC}$$

El cálculo del Salario Bruto Anual del Convenio se obtiene según la fórmula siguiente:

$$(\text{Salario Convenio Mensual} + \text{Antigüedad} + \text{Plus THC}) \times 15 \text{ pagas (12 ordinarias + 3 extraordinarias)}$$



Todo el personal de TH Company es de cotización mensual.

Todas las cantidades percibidas serán reglamentariamente cotizadas a la S. Social, para que surtan los derechos pasivos correspondientes.

Las Tablas Salariales, para los años pactados en el presente Convenio, se actualizarán conforme a la aplicación de los incrementos acordados en el presente artículo y se reflejarán en las correspondientes Tablas Salariales Consolidadas Anexo I. Estos incrementos se harán efectivos el 1 de Enero de cada año de vigencia.

En el Anexo I quedan reflejadas las Tablas Salariales Consolidadas para el año 2024.

Artículo 4.— Revisión médica

Anualmente se realizará un examen médico a todas las personas trabajadoras, que consistirá al menos en análisis de sangre y de orina que incluirá: transaminasas, colesterol, ácido úrico y diabetes.

Artículo 5.— Compensación a la permanencia

Se concederán en concepto de compensación a la permanencia, por parte de la empresa, las siguientes cantidades:

- Quinquenios: Para el 2024 se actualiza el quinquenio a la cantidad de 48 euros/mes, y los siguientes años se aplica igual revisión que la que se produzca en salarios, según lo expuesto en el artículo 3 del presente Convenio.
- Cumplimiento de 25 años de trabajo en la empresa y cumplimiento de 35 años de trabajo en la empresa: las cantidades se actualizarán tal y como se realice la revisión que se produzca en los salarios, según lo expuesto en el Artículo 3 del presente Convenio. Los importes serán de 1655,12 euros y 1934,29 euros respectivamente para el año 2024.

Artículo 6.— Cesta de navidad

A lo largo del mes de diciembre se hará entrega de una Cesta de Navidad, por un coste aproximado para la Empresa de 124 euros, para las personas que estén y hayan estado de alta en la empresa en el año en curso durante al menos 6 meses.

Artículo 7.— Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

Al personal afectado por el Artículo 9 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Bizkaia vigente y que realice trabajos considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos deberá abonársele por estos conceptos el 25% del salario base si solo se diera una de las circunstancias señaladas, el 30% si concurriesen dos y el 35% si fuesen tres.

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

En este aspecto, la empresa estará dispuesta a poner los medios necesarios para mejorar las condiciones de trabajo del personal afectado por el mencionado artículo.

Artículo 8.— Plus de Nocturnidad

En caso de trasladar nuestra jornada ordinaria diaria al horario nocturno de cualquier día laborable, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se abonará un Plus por este concepto del 25% del Salario Base correspondiente.

Artículo 9.— Gratificaciones Extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio devengarán anualmente tres gratificaciones extraordinarias, aparte de las 12 ordinarias, que se percibirán los siguientes días:

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

**Artículo 10.— Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales durante el mes de agosto.

De mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se flexibilizará el disfrute de las vacaciones de manera que se fraccione en las tres últimas semanas consecutivas de descanso y el resto hasta completar el periodo, de libre disposición. En cualquier caso, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar del 1 al 31 de agosto, ambos inclusive, si así lo deseara.

Este periodo anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de la firma de este Convenio. Cuando el mencionado periodo de vacaciones no se pudiera disfrutar durante el mes de Agosto, se computará como 31 días naturales, independientemente del tipo de jornada vigente en ese momento.

En caso de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora para no disfrutar el periodo de vacaciones en agosto, la persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan, al menos tres meses antes del disfrute de estas. Los pactos individuales entre la Dirección de la empresa y las personas trabajadoras, para la fijación del periodo vacacional tendrán plena validez y serán vinculantes entre las partes suscribientes.

Las vacaciones serán abonadas según el salario bruto equivalente a 31 días.

Si en el transcurso de los 90 días anteriores 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, inmediatamente anteriores al periodo considerado, dentro del año en curso. Para el abono y disfrute de las vacaciones se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidente.

Entre el empresario y los representantes legales de las personas trabajadoras se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. La empresa y las personas trabajadoras de común acuerdo, pondrán voluntad para intentar racionalizar el disfrute del periodo de vacaciones.

Artículo 11.— Dietas y Condiciones de Trabajo Exterior

Las personas trabajadoras que sean desplazadas fuera del centro de trabajo de la empresa, tendrán derecho a percibir los importes que en concepto de primas y dietas se recogen en el presente convenio con las siguientes condiciones.

En el Anexo II quedan recogidas las tarifas correspondientes al año 2024.

11.1. Primas

La persona trabajadora desplazada tendrá derecho a una prima por hora trabajada, en los importes que se recogen a continuación, distinguiéndose los siguientes tipos:



Hora Ordinaria

Las primeras horas normales de trabajo y/o viaje realizadas en el día (excepto nocturnas), según el tiempo establecido de jornada ordinaria diaria en el año en vigor.

Primas Hora ordinaria en exterior	Bizkaia	España	Extranjero
TEC. MONT. 1.º	2,89	4,31	6,42
TEC. MONT. 2.º	2,54	4,22	6,33
OFICIAL 1.º	2,22	3,52	5,20
OFICIAL 2.º	1,84	2,78	4,34
OFICIAL 3.º	1,57	2,57	3,78
PEÓN E.	1,51	2,45	3,72

Hora Extraordinaria

El tiempo de trabajo y/o viaje realizado en horario que exceda de la jornada ordinaria diaria.

Hora Extra Nocturna

El tiempo de trabajo y/o viaje realizado que exceda de la jornada ordinaria diaria comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Hora Extraordinaria en Sábado o Festivo

El tiempo de trabajo y/o viaje realizado en sábado o festivo.

Cuando por causas ajenas la persona trabajadora no pueda desempeñar su jornada laboral ordinaria en destino, computará como máximas las horas ordinarias diarias de una jornada habitual establecidas según el calendario vigente.

11.2. Horarios

Las personas trabajadoras que se desplacen para realizar sus trabajos, computarán las horas de la jornada diaria ordinaria del día como normales (ordinarias), y el resto según corresponda (Extras, Nocturnas..., etc.).

Para el cómputo de horas, se tomará como referencia el horario del país de origen.

11.3. Comidas / Compensación Alimenticia

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el importe previsto para «Comida» cuando:
 - La persona trabajadora se encuentre en destino y deba continuar trabajando por la tarde.
 - El viaje se inicie, desde origen, antes de las 12:00 horas.
 - El viaje se termine, en destino, después de las 15:00 horas.
- b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el importe previsto para «Cena» cuando:
 - La persona trabajadora deba pernoctar en destino.
 - El viaje se inicie, desde origen, antes de las 19:00 horas.
 - El viaje se termine, en destino, después de las 21:00 horas.

Dieta alimenticia	Bizkaia	España	Extranjero
COMIDA	22,39	33,00	44,77
CENA	22,39	33,00	44,77
DIETA COMPLETA	44,78	66,00	89,54



- c) Siempre que el Desayuno sea desembolsado por la persona trabajadora, tendrá derecho a percibir la cantidad de 8,09 euros.
- d) Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el importe previsto para «Dieta por día no laborable» cuando se viaje o trabaje en el exterior cualquier día no laborable, según el calendario laboral en vigor.

Dieta estancia en día no laborable	España	Extranjero
TEC. MONT. 1.º	186,20	223,42
TEC. MONT. 2.º	174,97	209,97
OFICIAL 1.º	163,64	196,44
OFICIAL 2.º	145,85	175,36
OFICIAL 3.º	133,11	159,71
PEÓN E.	129,37	155,31

Quedan excluidos del concepto de dietas los gastos de la persona trabajadora tales como propinas, aperitivos, cafés, etc., o las invitaciones con ellos relacionadas, que no serán compensadas por la empresa, corriendo de cuenta de la persona trabajadora, salvo que sea petición expresa de la empresa.

11.4. *Gastos de Desplazamiento*

La empresa compensará a la persona trabajadora los gastos de desplazamiento, tales como taxis, excesos de equipajes, etc., previa presentación por parte de la persona trabajadora del justificante correspondiente.

Cuando la persona trabajadora emplee su vehículo propio para realizar los desplazamientos, la empresa compensará el importe de 0,30 euros por cada km que exceda de los km habituales que la persona trabajadora realice para acudir desde su domicilio a su puesto de trabajo habitual en la empresa.

11.5. *Embarque*

TH Company evitará por todos los medios realizar este tipo de servicios al cliente.

Se considera embarque la situación especial de una persona trabajadora que deba pernoctar a bordo para solucionar problemas de los sistemas y maquinaria de TH Company y/o trasbordos para su realización. Quedan excluidas de considerarse embarque, las pruebas de red y/o prueba de maquinaria que no suponga pernoctar a bordo.

La persona trabajadora percibirá la cantidad de 10 horas extras por día embarcado por este concepto, abonándose según está establecido en el punto 11.1 de este mismo artículo (extra, sábado o festivo).

11.6. *Disponibilidad*

El Técnico de SAT deberá estar localizable en el móvil de empresa asignado para avisos de desplazamiento urgentes, excepto en casos de problemas de operativa de móvil no achacables al propio técnico. En caso de no estarlo, podrá ser avisado al inicio de la jornada para un desplazamiento inmediato a destino.

Se hará uso personal del móvil de empresa de una manera razonable.

11.7. *Cotización*

Todos los conceptos regulados en el presente artículo serán debidamente cotizados conforme a lo establecido en el artículo 141 y sucesivos de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, sobre cotización y liquidación a la Seguridad Social, así como la normativa concordante que corresponda.

**11.8. Seguro de Viaje**

La empresa proveerá de seguro de viaje para todas las personas trabajadoras que realicen trabajos en el exterior.

Las cantidades reflejadas en el presente artículo se actualizarán, para los años pactados en el presente Convenio, conforme a la revisión que se produzca en los salarios, según lo expuesto en el Artículo 3 del presente Convenio, y se reflejarán en las correspondientes Tablas Salariales Consolidadas Anexo II.

En el Anexo II quedan reflejadas las Tablas Salariales Consolidadas para el año 2024.

Artículo 12.— Período de Prueba

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán, hechas a título de prueba que en ningún caso podrán exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para las demás personas trabajadoras, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Artículo 13.— Jornada de Trabajo

- a) La jornada de trabajo para el año 2024 será de 1.683 horas anuales efectivas.
- b) Durante la vigencia del presente convenio el horario de trabajo se distribuirá de forma continua comenzando el año 2024 de 7:00 a 14:52 con un descanso de 15 minutos con parada de actividad de 10:15 a 10:30. Para sucesivos convenios, la jornada podrá ser continua o partida, siendo esta decisión de la Dirección.
- c) El cómputo de las horas anuales efectivas terminará el último día laborable del año, no pudiendo traspasarse horas pendientes a años sucesivos.
- d) En caso de realizarse la jornada partida seguirán manteniéndose los horarios de verano reconocidos conforme a los criterios de convenios anteriores, es decir, al menos desde el 15 de junio hasta el 15 de Septiembre ambos inclusive salvo pacto en contrario. Las jornadas estivales se abonarán conforme a los criterios de convenios anteriores.
- e) Las personas trabajadoras dispondrán de 2 días flexibles por cada año, que podrán disfrutar a su elección, debiendo comunicar a la empresa la fecha de disfrute de estos 2 días como mínimo con dos días de antelación.
La recuperación de esos días se fijará en cada caso mediante acuerdo entre el responsable directo y la persona trabajadora.
- f) Las personas trabajadoras dispondrán de 2 días flexibles por cada año, para utilizar de forma parcial.
La recuperación de esos días se fijará en cada caso mediante acuerdo entre el responsable directo y la persona trabajadora.

Artículo 14.— Incapacidad

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

En caso de Baja por accidente laboral, enfermedad profesional o contingencias comunes, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación vigente y la empresa complementará lo siguiente:

- a) **Accidente Laboral o Enfermedad Profesional**
— La empresa complementará hasta el 100% del Salario Bruto Mensual desde el primer día de la Baja, no pudiendo percibir en ningún caso una cantidad inferior al 75% de la Base Reguladora.

**b) Contingencias Comunes**

- La empresa abonará los tres primeros días de la primera baja del año derivada de enfermedad común al 100% del Salario Bruto Mensual.
- Para Bajas de hasta 20 días: Abono del 60% de la Base Reguladora desde el 4.º hasta el 20.º día, ambos inclusive
- Para Bajas de más de 20 días y hasta 60 días: Abono del 90% del Salario Bruto Mensual desde el 1er día hasta el 60.º incluido, no pudiendo percibir en ningún caso una cantidad inferior al 75% de la Base Reguladora.
- Para bajas de más de 60 días: A partir del 61.º día, abono del 100% del Salario Bruto Mensual, no pudiendo percibir en ningún caso una cantidad inferior al 75% de la Base Reguladora.

Artículo 15.— Flexibilidad de Jornada

A los efectos de lo señalado en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente Convenio, salvo pacto en contrario con los representantes de las personas trabajadoras en casos excepcionales.

Artículo 16.— personas con Discapacidad Física y Psíquica

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 17.— Licencias Retribuidas

Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y el Artículo 19 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Bizkaia vigente, con las modificaciones que en cuanto a periodos de tiempo por determinados motivos se exponen a continuación:

a) Fallecimiento

Cónyuge: 5 días naturales.

Padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos, nietos y abuelos: 3 días naturales.

Si por tal motivo, necesitan hacer un desplazamiento superior a 100 Kms., desde el límite municipal del centro de trabajo, el plazo anterior se ampliará en 2 días naturales.

b) Enfermedad Grave, Hospitalización o Intervención Quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Padres, hijos y hermanos (consanguíneos o políticos), cónyuge, nietos, abuelos o convivientes, 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.: 5 días laborables. Esta licencia se podrá aplicar de forma completa o fraccionada, durante la duración del hecho causante, previa comunicación al responsable, a elección de la persona trabajadora, justificando debidamente la duración de dicho hecho causante.

c) Intervención Quirúrgica que no suponga hospitalización ni reposo domiciliario

Padres, hijos y hermanos (consanguíneos o políticos), cónyuge, nietos y abuelos: 1 día natural.

d) Matrimonio

Persona trabajadora: 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio se sumarán ambos periodos, debiendo avisar a la empresa su intención de contraer matrimonio antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.

Padres, hijos o hermanos (consanguíneos o políticos): 1 día natural.



- e) *Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo*

Por el tiempo indispensable para ambos miembros de la pareja.

- f) *Nacimiento de hijos*

2 días laborables.

En caso de Cesárea, la licencia se incrementará en 2 días laborales más.

Esta licencia solo será aplicable para las personas trabajadoras que no cumplan los requisitos de cotización para acceder a la prestación por paternidad de 16 semanas (Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores)

- g) *Lactancia de un hijo menor de 9 meses*

A elección de la persona trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. Se podrá acumular media hora diaria de reducción de jornada a petición de la persona trabajadora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y por el padre en el caso de que ambos trabajen.

- h) *Carnet de Identidad*

Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el periodo de coincidencia.

- i) *Asistencia a consulta médica de Especialista de la Seguridad Social*

Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos (médico cabecera y/o especialista privado): hasta el límite de 16 horas al año retribuidas al 100%, haciendo uso razonable de las mismas.

- j) *Traslado de domicilio habitual*

1 día natural.

- k) *Acompañamiento de Familiares a Consulta, Tratamiento y/o Exploraciones de tipo médico a Padres, hijos y hermanos (consanguíneos o políticos), cónyuge, nietos y abuelos*

16 horas al año.

- l) *Permiso por causa de fuerza mayor relacionada con las responsabilidades familiares*

Hasta 4 días al año.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

De este modo, se busca seguir fomentando una efectiva conciliación entre la vida laboral y familiar y seguir garantizando la corresponsabilidad entre los distintos progenitores, dado que este permiso será individual de cada persona trabajadora y en ningún caso podrá transferirse.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al Salario base y Plus TH, a excepción del supuesto regulado en el apartado 1. e) del presente artículo, en cuyo caso, de



conformidad con la legislación vigente, se abonará la totalidad de los conceptos salariales que correspondan a la trabajadora embarazada.

Las licencias reguladas en los apartados 1. a), b), c), d), e), f), g) y k) licencias retribuidas también serán reconocidas a las parejas de hecho.

Las licencias reguladas en los apartados 1. a), b), c), y f) comenzarán a contabilizarse a partir del hecho causante, por lo que, tanto si el hecho causante se produce tras haber realizado la jornada de trabajo como si la persona trabajadora decide continuar su jornada laboral hasta completarla tras producirse el hecho causante, la licencia se contabilizará a partir de la siguiente jornada laboral, pudiéndose aplicar de forma completa o fraccionada, durante la duración del hecho causante, previa comunicación al responsable, a elección de la persona trabajadora, justificando debidamente la duración de dicho hecho causante.

Artículo 18.— Ropa de Trabajo y epi'S

Se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Bizkaia vigente, no obstante, se entregarán cada año dos buzos o dos conjuntos de chaqueta y pantalón, o dos conjuntos de camisa y pantalón, o dos batas, según la ropa de trabajo que se utilice habitualmente por la industria. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse en el transcurso de cada semestre de cada año natural.

También será obligatorio facilitar los equipos de seguridad que fuesen necesarios —cascos, gafas, etc.— adaptados a las características y necesidades de cada operario. En el caso que alguno de los equipos de protección individual hubieran de ser especialmente adaptados por prescripción médica, la empresa abonará la cuantía necesaria (artículo 17.2 LPRL).

En el caso de la necesaria utilización de gafas graduadas la empresa abonará hasta 85 euros.

Artículo 19.— Formación, Aprendizaje y Promoción

Se estudiará en cada caso la necesidad de asistencia de aprendices a centros de formación profesional, oficialmente reconocidos, siendo en su caso a cargo de la empresa los gastos de promoción y sin que se descuente cantidad alguna por el tiempo de jornada de trabajo que necesariamente tengan que invertir.

Cuando por iniciativa de la empresa se ofrezcan cursos de formación, se realizarán siempre de forma voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Cuando habitualmente una persona trabajadora desempeñe tareas de una categoría superior a la suya, se propondrá su promoción a la categoría que dicho trabajo corresponda debiendo abonársele los salarios correspondientes a tal categoría.

Artículo 20.— Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

Artículo 21.— Organización del Trabajo

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Bizkaia vigente, en la implantación de modificaciones en la organización del trabajo, la empresa utilizará el asesoramiento, orientación y propuesta de los representantes sindicales de las personas trabajadoras, de acuerdo con las facultades otorgadas a éstos por las disposiciones vigentes.

El establecimiento definitivo del nuevo sistema de organización del trabajo, de conformidad con el mencionado artículo, tendrá un periodo de adaptación establecido de común acuerdo entre las partes o, en su defecto por el procedimiento de resolución de conflictos según establece el artículo 33: Procedimiento Resolución Conflictos, del presente Convenio Colectivo de Empresa.



Si transcurrido el periodo de adaptación, las personas trabajadoras no hubieran alcanzado el rendimiento mínimo, se reunirá la Comisión Paritaria al que se refiere el Artículo 32: Comisión Mixta del presente Convenio Colectivo de Empresa, que estudiará el asunto.

En cualquiera de las fases de establecimiento de nuevo sistema de organización de trabajo, la representación sindical de las personas trabajadoras podrá instar la constitución de la Comisión Paritaria, y someter las reclamaciones individuales o colectivas que puedan suscitarse.

Artículo 22. — Indemnización por Muerte o Invalidez derivada de Accidente de Trabajo

La empresa proveerá por medio de seguros colectivos, de indemnizaciones a las personas trabajadoras o sus derechos habientes, en caso de muerte, invalidez permanente, invalidez absoluta o Gran Invalidez, por accidente de trabajo, quedando para el año 2024 las siguientes coberturas:

- Muerte: 28.000 euros.
- Invalidez permanente para la profesión habitual: 28.000 euros.
- Invalidez Absoluta y Gran Invalidez: 28.000 euros.

La empresa informará de la Póliza concertada a los representantes legales de las personas trabajadoras, o en su defecto, a las propias personas trabajadoras de la empresa. Para años sucesivos, estas coberturas se actualizarán en los mismos conceptos y cantidades que lo haga la póliza contratada por la empresa.

Artículo 23. — Fomento del Euskera

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskera, cuando así lo solicite la representación sindical de las personas trabajadoras por requerirlo las características de la plantilla.

Artículo 24. — Las Horas Extraordinarias

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

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que la empresa analice conjuntamente con los representantes de las personas trabajadoras la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales, en esta materia, se considera positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. El baremo a utilizar para el disfrute de las horas extras será el siguiente:

- a) Hora extra normal = 1,50 x hora normal.
- b) Hora extra sábado = 1,55 x hora normal.
- b) Hora extra festivo = 1,75 x Hora normal.
- c) Hora extra nocturna = 2 x Hora normal.

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

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el caso de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate:



mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, siempre que así lo requieran, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente, siempre que así lo requiera.

De conformidad con lo establecido en el artículo 149 de la LGSS y a la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por lo que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias.

Artículo 25.— Amnistía Laboral

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a admitir a todos aquellas personas trabajadoras que fueron despedidas por motivos políticos o sindicales de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 26.— Jubilación y Relevo

Las partes acuerdan recomendar a las empresas y a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio la utilización del contrato de relevo, al cien por cien de los derechos, con simultánea contratación de personas trabajadoras en situación de desempleo, o que tuvieran concertado con la Empresa un contrato de duración determinada (Artículo 12.7 Estatuto de los Trabajadores).

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Permanente las cifras de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica, comprometiéndose la empresa a resolver positivamente todos los casos en los que sea la propia persona trabajadora la que sugiera la posibilidad de utilizar esta modalidad de jubilación, siempre que haya posibilidad de hacerlo dentro de la plantilla existente en el momento de la petición.

Artículo 27.— Crédito Horario para los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa

- a) Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, dispondrá para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales distribuidas:
— Hasta 100 personas trabajadoras: $15 + 5 = 20$ horas.
- b) Para la asistencia a Congresos y Cursos de Formación, instados por las Centrales sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con 15 días de antelación, cada Delegado de Personal o Miembro del Comité de Empresa, podrá completar las horas del dicho mes, hasta un máximo de 30 horas, compensado el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.— Derechos Sindicales

El Delegado de cada sección sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente a un 20% de la plantilla en empresas de 50 a 100 personas trabajadoras, podrá disponer de un crédito máximo de 15 horas respectivamente, al mes, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones sindicales.



Este Delegado Sindical podrá acumular mensualmente, si lo necesitase para sus funciones sindicales, de las horas en más que sobre el Estatuto de los Trabajadores, tienen concedido con el Artículo 29 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Bizkaia vigente los Delegados de Personal y Miembros del Comité de Empresa de 50 a 100 personas trabajadoras, que sean miembros de su mismo sindicato y que optaren por cederlas.

Esta acumulación solo se podrá efectuar si así es manifestada por la Central Sindical a la que pertenecen dichos Miembros. De todas las demás garantías y funciones, tanto de estas Empresas como de las restantes a quienes no se hace referencia expresa en este apartado, se estará a lo dispuesto en el E.T. y la L.O.L.S.

Artículo 29.— Contratación

La empresa deberá notificar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa copia básica de todos los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, salvo los relativos a alta dirección (Artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores).

Ambas partes ponen énfasis en que el objeto central de estas modalidades de contrato tiene como fin la creación de nuevos puestos de trabajo y el necesario ajuste de la demanda a las características de la oferta de trabajo, al tiempo que se persigue facilitar la reinserción de las jóvenes personas trabajadoras y la vuelta de personas trabajadoras desempleadas a puestos de trabajo generados por el proceso productivo. Por lo tanto, habrán de circunscribirse estrictamente las novedades contractuales a las circunstancias legales requeridas.

Artículo 30.— Salud Laboral

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva de los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

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

La empresa acordará, previa consulta y/o comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las personas trabajadoras de la empresa.

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

En casos excepcionales y previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, se podrá instar a las entidades colaboradoras de la Seguridad Social a hacer una evaluación de la situación del caso concreto y emitir un informe.

Artículo 31.— Traslado del Centro de Trabajo

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio de la persona trabajadora y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de las personas trabajadoras con una antelación mínima de seis meses salvo fuerza mayor.

**Artículo 32.— 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 de forma paritaria por representantes de los empresarios y Centrales Sindicales firmantes de este convenio, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

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

Esta Comisión Mixta será además un órgano de encuentro en el que las partes abordarán todos los temas de cualquiera de ellos lo ponga a su sometimiento y que servirá para ir asumiendo acuerdos y perfilando próximos Convenios.

En caso de desacuerdo en las cuestiones que puedan surgir en esta comisión, se utilizará el procedimiento descrito en el artículo 33 del presente Convenio.

Artículo 33.— Procedimiento Resolución Conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales» (PRECO) publicado en el «BOPV» de 4 de abril de 2000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Empresa, en lo referente a los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias, según el artículo 32 del presente convenio, serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 34.— Inaplicación (Descuelgue) de las Condiciones Pactadas en el presente Convenio

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

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Derecho Complementario

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa y/o que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia vigente y demás disposiciones legales que resulten de general aplicación en cada momento.



ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2024

Table with columns: Salario Convenio Cotiz. Mensual, Salario convenio Diario euros, Salario convenio Mensual (€), Salario anual (€) 15 Mensualid., Precio hora 1683 h/Año, Extras Normales 1,50, Extras Sábado 1,55, Extras Festivo 1,75, Extras Nocturnas 2,00. Rows include categories like PERSONAL TECNICO TITULADO, PERSONAL TECNICO DE TALLER, PERSONAL OFICINA TECNICA, PERSONAL ADMINISTRATIVO, PERSONAL TECNICO ORGANIZACIÓN, and PERSONAL SUBALTERNO.

Summary table with 3 columns: Quinquenio (48,01), 25 Años (1.655,13), 35 Años (1.934,29). Units: euros/mes.



Salario Convenio Cotiz. Mensual	Salario convenio Diario euros	Salario convenio Mensual (€)	Salario anual (€) 15 Mensualid.	Precio hora 1683 h/Año	Extras Normales 1,50	Extras Sábado 1,55	Extras Festivo 1,75	Extras Nocturnas 2,00	Tóxico 1	Tóxico 2	Tóxico 3
PERSONAL TALLER											
Oficial 1.ª A	93,59	2.807,55	42.113	25,02	37,53	38,79	43,79	50,05	2,69	3,23	3,76
Oficial 1.ª	86,53	2.595,99	38.940	23,14	34,71	35,86	40,49	46,27	2,69	3,23	3,76
Oficial 2.ª A	82,86	2.485,95	37.289	22,16	33,23	34,34	38,77	44,31	2,53	3,04	3,54
Oficial 2.ª	79,89	2.396,59	35.949	21,36	32,04	33,11	37,38	42,72	2,53	3,04	3,54
Oficial 3.ª A	77,27	2.318,03	34.770	20,66	30,99	32,02	36,15	41,32	2,36	2,82	3,30
Oficial 3.ª	73,25	2.197,40	32.961	19,58	29,38	30,36	34,27	39,17	2,36	2,82	3,30
Peón E.	70,96	2.128,67	31.930	18,97	28,46	29,41	33,20	37,94	2,30	2,75	3,22
Peón O.	67,11	2.013,34	30.200	17,94	26,92	27,81	31,40	35,89	2,27	2,71	3,17



ANEXO II
DIETAS TRABAJOS EXTERIORES 2024

Servicios exteriores 2024 Consolidado

Table with 5 columns: Category, Bizkaia, España, Extranjero, and Nocturnas (2). Rows include Dieta Alimenticia, Dieta Estancia Ordinaria en el Exterior, and Horas Extras.