



BOB

BOLETÍN OFICIAL DE BIZKAIA

Núm. 124

Miércoles, 29 de junio de 2022

Pág. 1

SECCIÓN I

ADMINISTRACIÓN FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

Departamento de Administración Pública y Relaciones Institucionales

Extracto de los acuerdos adoptados por la Diputación Foral de Bizkaia en la sesión ordinaria celebrada el día 14 de junio de 2022. BOB-2022a124-(I-605)

Departamento de Hacienda y Finanzas

Anuncio suspensión y aplazamiento de subasta, 19/2022. BOB-2022a124-(I-615)

SECCIÓN II

ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano

Extracto del Decreto de Alcaldía 1057/2022, de 15 de junio de 2022, por el que se convocan subvenciones para tratamientos y programas a menores con discapacidad. BDNS (Identif.): 634825. BOB-2022a124-(II-2921)

Extracto del Decreto de Alcaldía 1059/2022, de 15 de junio de 2022, por el que se convocan ayudas para el Área de Acción Social mediante concurrencia competitiva en el municipio de Amorebieta-Etxano. BDNS (Identif.): 634891. BOB-2022a124-(II-2924)

Extracto del Decreto de Alcaldía 1065/2022, de 15 de junio de 2022, por el que se convocan subvenciones para el alquiler de vivienda para jóvenes en el municipio de Amorebieta-Etxano. BDNS (Identif.): 634917. BOB-2022a124-(II-2926)

Extracto del Decreto de Alcaldía 1058/2022, de 15 de junio de 2022, por el que se convocan subvenciones para la supresión de barreras arquitectónicas en el municipio de Amorebieta-Etxano. BDNS (Identif.): 635021. BOB-2022a124-(II-2929)

Ayuntamiento de Arantzazu

Padrón de 2022 del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica de Arantzazu. BOB-2022a124-(II-2923)

Ayuntamiento de Barakaldo

Licencia de actividad. BOB-2022a124-(II-2915)

Ayuntamiento de Elantxobe

Elección de Juez/a de Paz Titular y Sustituto/a de Elantxobe. BOB-2022a124-(II-2922)

Ayuntamiento de Gernika-Lumo

Delegar competencia para celebrar matrimonio civil (Decreto 457/2022). BOB-2022a124-(II-2925)

Ayuntamiento de Zeberio

Cuenta General 2021. BOB-2022a124-(II-2916)

Ayuntamiento de Ziortza-Bolibar

Aprobación inicial modificación 2022/02 del presupuesto municipal: Crédito Adicional. BOB-2022a124-(II-2920)

Consortio de Aguas de Bilbao-Bizkaia

Aprobación definitiva de la liquidación de la Cuenta General del Consortio de Aguas de Busturialdea correspondiente al ejercicio 2021. BOB-2022a124-(II-2919)

Mancomunidad de la Merindad de Durango

Aprobación inicial de modificación de créditos. BOB-2022a124-(II-2918)

**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 Aludium Transformación de Productos, S.L.U. (código de convenio 48005222012000).

BOB-2022a124-(III-149)

SECCIÓN IV**ADMINISTRACIÓN GENERAL EL ESTADO****Ministerio de Justicia**

Notificación.

BOB-2022a124-(IV-92)



SECCIÓN I
ADMINISTRACIÓN FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA
Diputación Foral de Bizkaia

Departamento de Administración Pública y Relaciones Institucionales

Extracto de los acuerdos adoptados por la Diputación Foral de Bizkaia en la sesión ordinaria celebrada el día 14 de junio de 2022.

RELACIÓN DE ASUNTOS

1. Aprobar el Acta de la sesión ordinaria celebrada el día 7 de junio de 2022.

Del departamento de Administración Pública y Relaciones Institucionales

2. Adjudicar el Acuerdo Marco de suministro de carburantes a los vehículos y maquinaria pertenecientes a la Diputación Foral de Bizkaia, entidades del sector público foral y ayuntamientos del Territorio Histórico de Bizkaia de los años 2023 a 2026.
3. Aprobar la liquidación y devolución de la garantía definitiva del contrato de servicios derivado del Acuerdo Marco de Servicios Postales años 2018 y 2019.

Del departamento de Hacienda y Finanzas

4. Autorizar la tramitación del Gasto Plurianual, con variación de porcentajes / anualidades, del departamento de Infraestructuras y Desarrollo Territorial para el contrato de Construcción del nuevo acceso al Hospital de Cruces, desde la carretera BI-10, en la calzada sentido Bilbao, en el barrio de Retuerto.
5. Autorizar al Ayuntamiento de Ermua la ocupación temporal de terrenos forales para la ejecución de las obras del Proyecto Constructivo del Saneamiento del Municipio de Ermua: Colector Zubiaurre-Centro Avenida Gipuzkoa.

Del departamento de Euskera, Cultura y Deporte

6. Aprobar determinadas directrices y desarrollo de ciertos aspectos del Decreto Foral 63/2019, de 28 de mayo, de la Diputación Foral de Bizkaia, por el que se establecen los criterios de uso de las lenguas oficiales en el ámbito de actuación de la Diputación Foral de Bizkaia, de sus organismos autónomos y del sector público foral.
7. Aprobar el Convenio de Colaboración a suscribir entre la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea y la Diputación Foral de Bizkaia para la realización del proyecto de investigación Euskal Harriak: Patrimonio Geológico y Cultural.
8. Aprobar el Convenio a suscribir por el que se concede la subvención directa nominativa prevista en la Norma Foral 8/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para el año 2022, a favor de la Asociación Haceria Arteak para la financiación parcial del programa Zorrotzaurre Art Work In Progress-ZAWP 2022 a desarrollar durante el año 2022.
9. Aprobar el Convenio a suscribir por el que se concede la subvención directa nominativa prevista en la Norma Foral 8/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para el año 2022, a favor de Arthazi Asociación para la Promoción del Arte Contemporáneo para la financiación parcial del Festival Internacional de grabado y arte sobre papel, Fig Bilbao durante el año 2022.
10. Aprobar el Convenio a suscribir por el que se concede la subvención directa nominativa prevista en la Norma Foral 8/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para el año 2022, a favor de la Asociación Moving Artists para la financiación parcial de las actividades a realizar por la entidad durante el año 2022.



11. Aprobar el Convenio a suscribir por el que se concede la subvención directa nominativa prevista en la Norma Foral 8/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para el año 2022, a favor de Bizkaiko Dantzarien Biltzarra para la financiación parcial de las actividades a realizar por la entidad durante el año 2022.

Del departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad

12. Resolver de mutuo acuerdo el Convenio suscrito entre la Asociación Bizitegi y la Diputación Foral de Bizkaia para la atención a personas en situación de exclusión social o riesgo de la misma en el dispositivo denominado centro de día Rekalde.

13. Resolver de mutuo acuerdo el Convenio suscrito entre la Asociación Bizitegi y la Diputación Foral de Bizkaia para la atención a personas en situación de exclusión social o riesgo de la misma en el dispositivo denominado centro de día Uribarri.

14. Resolver de mutuo acuerdo el Convenio suscrito entre la Asociación Bizitegi y la Diputación Foral de Bizkaia para la atención a personas en situación de exclusión social o riesgo de la misma en el dispositivo denominado Ireki.

15. Resolver de mutuo acuerdo el Convenio suscrito entre la Asociación Bizitegi y la Diputación Foral de Bizkaia para la atención a personas en situación de exclusión social o riesgo de la misma en el dispositivo residencial denominado piso Mina del Morro.

16. Resolver de mutuo acuerdo el Convenio suscrito entre la entidad Asociación Bizitegi y la Diputación Foral de Bizkaia para la atención a personas en situación de exclusión social o riesgo de la misma en el dispositivo residencial denominado piso Peñaskal.

Del departamento de Transportes y Movilidad Sostenible

17. Aprobar el Convenio a suscribir entre el Ayuntamiento de Ermua y la Diputación Foral de Bizkaia para la gestión del servicio de aparcamiento seguro para bicicletas Bizipark-Ermua.

Del departamento de Acción Social

18. Aprobar el Convenio a suscribir entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Diputación Foral de Bizkaia en materia de cesión de datos.

Del departamento de Sostenibilidad y Medio Natural

19. Aprobar el Convenio a suscribir por el que se concede la subvención directa nominativa prevista en la Norma Foral 8/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para el año 2022, a favor del Consejo Regulador de la Denominación de Origen Bizkaiko Txakolina para la financiación del desarrollo de actividades.

Del departamento de Infraestructuras y Desarrollo Territorial

20. Aprobar el Anexo 2 del Plan de Seguridad y Salud del contrato de servicios de Conservación, Mantenimiento y Operación de la Red de Alta Capacidad.

Del departamento de Promoción Económica

21. Aprobar el Convenio a suscribir por el que se concede la subvención directa nominativa prevista en la Norma Foral 8/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio de Bizkaia para el año 2022, a favor del Parque Tecnológico para el desarrollo del proyecto Bic Bizkaia en Parque Tecnológico de Bizkaia.



FUERA DEL ORDEN DEL DÍA

Del departamento de Hacienda y Finanzas

- A) Autorizar la tramitación del Gasto Plurianual, con variación de porcentajes / anualidades, del Instituto Foral de Asistencia Social (I.F.A.S.) para la ejecución de obras de rehabilitación, en dos unidades convivenciales de la planta 4.^a, del centro asistencial Leioa. (Periodo ejecución año 2022 y 2023).

En Bilbao, a 14 de junio de 2022. — La Jefatura de la Unidad de Secretaría General Joseba Mikel García Pérez. — Visto Bueno de la diputada foral de Administración Pública y Relaciones Institucionales y Secretaria Elixabete Etxanobe Landajuela



SECCIÓN I
ADMINISTRACIÓN FORAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA
Diputación Foral de Bizkaia

Departamento de Hacienda y Finanzas

Anuncio suspensión y aplazamiento de subasta, 19/2022

La Jefatura del Servicio de Recaudación Ejecutiva pone en conocimiento:

Que el 23 de junio de 2022 estaba prevista la celebración de la subasta referida al expediente de enajenación 2022GJ7000010EN010101, cuyo plazo de presentación de ofertas finalizaba el 22 de junio de 2022.

Que por razones ajenas a esta administración, una de las ofertas no llegó a tiempo para el acto de apertura de las ofertas, y teniendo constancia fehaciente de que había sido presentada en plazo en dependencias de correos, se acordó suspender la celebración de la subasta y aplazarla al día 30 de junio, sin que dicho aplazamiento afecte al plazo de presentación de ofertas, el cual expiró el citado 22 de junio de 2022.

Anúnciese al público por medio de edictos en el «Boletín Oficial de Bizkaia», así como en la página web de la Diputación Foral de Bizkaia y demás sitios reglamentarios.

En Bilbao, a 27 de junio de 2022. — La Jefatura del Servicio de Recaudación Ejecutiva



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano

Extracto del Decreto de Alcaldía 1057/2022, de 15 de junio de 2022, por el que se convocan subvenciones para tratamientos y programas a menores con discapacidad. BDNS (Identif.): 634825.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/634825>).

Primero. – Beneficiarios

Tendrán derecho a estas ayudas las siguientes personas físicas:

Las personas menores (de 6-18 años) con reconocimiento de discapacidad, de al menos un 33%, por parte de la Diputación Foral de Bizkaia, que reciben los tratamientos descritos en el artículo 4, en diferentes entidades especializadas en el desarrollo infanto-juvenil y que estén autorizadas por la Diputación Foral de Bizkaia como Centros de Desarrollo Infantil y Atención Temprana o bien entidades sin ánimo de lucro que actúen en el ámbito de los servicios sociales y estén declaradas de utilidad pública.

La persona beneficiaria deberá figurar en el padrón de Amorebieta-Etxano durante al menos los últimos doce meses ininterrumpidos previos a la presentación de esta solicitud.

Segundo. – Objeto

Las presentes ayudas tienen como objeto la regulación de las ayudas que se otorgarán desde el Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano con el fin de proporcionar apoyo económico a las y los menores de edad (6-18 años) con discapacidad, residentes en el municipio de Amorebieta-Etxano, para contribuir a atender las necesidades de tratamiento que sobrevienen por la discapacidad que presentan.

El apoyo económico será destinado a sufragar los gastos ocasionados por los tratamientos impartidos a las y los menores con discapacidad del municipio por diferentes entidades que presten tratamientos terapéuticos para el desarrollo infanto-juvenil y que estén autorizadas por la Diputación Foral de Bizkaia como Centros de Desarrollo Infantil y Atención Temprana, regulado en el Decreto 13/2016, de 2 de febrero, de intervención integral en atención temprana en la Comunidad Autónoma del País Vasco, o las posteriores regulaciones o modificaciones sobre la materia, o bien sean entidades sin ánimo de lucro que actúen en el ámbito de los servicios sociales y estén declaradas de utilidad pública.

El régimen jurídico aplicable es el establecido por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y la Ordenanza reguladora de Subvenciones del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano.

La concesión de estas ayudas se realizará por convocatoria de subvención en régimen de concurrencia competitiva.

Tercero. – Bases reguladoras

Las Bases Reguladoras para la concesión de ayudas económicas para tratamientos y programas a menores con discapacidad, se encuentran publicadas en el «Boletín Oficial de Bizkaia» número 186 de fecha 28 de septiembre de 2020.

**Cuarto.— Cuantía**

La cuantía total máxima destinada para las subvenciones convocadas será de 25.000 euros y la partida presupuestaria a la que se imputa es la 2313-48000 del Presupuesto 2022 del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano.

Quinto.— Plazo y lugar de presentación de solicitudes

El plazo de presentación de solicitudes comenzará el día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y finalizará el 31 de octubre de 2022.

Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General del Ayuntamiento, a través del Servicio de Atención Ciudadana, por parte de la persona beneficiaria o su tutora o tutor, formalizándose en el modelo oficial.

Junto con dicha solicitud deberá aportarse la documentación que consta en el punto 7 de la convocatoria.

En Amorebieta-Etxano, a 15 de junio de 2022.— El Alcalde, Andoni Agirrebeitia Abendibar



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano

Extracto del Decreto de Alcaldía 1059/2022, de 15 de junio de 2022, por el que se convocan ayudas para el Área de Acción Social mediante concurrencia competitiva en el municipio de Amorebieta-Etxano. BDNS (Identif.): 634891.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/634891>)

Primero. – Beneficiarios

Tendrán la consideración de beneficiario o beneficiaria, toda persona física o jurídica, que promueva o realice alguna de las actividades descritas la convocatoria.

Deberán ser:

- Entidades o Asociaciones sin ánimo de lucro legalmente constituidas, con sede en el territorio histórico de Bizkaia y que desarrollen sus actividades en el Municipio.
- Personas físicas, en representación particular de un grupo sin finalidad de lucro y empadronadas en el municipio, que presenten proyectos que se están desarrollando en el municipio.

Segundo. – Objeto

El objetivo general de la presente convocatoria es subvencionar las iniciativas y actividades de interés social destinadas a sufragar gastos de actividades que organizan las Asociaciones para la prevención, atención, promoción e integración social de los colectivos sociales excluidos o en riesgo de exclusión en el municipio de Amorebieta-Etxano.

Tercero. – Bases reguladoras

Las Bases Reguladoras para la concesión de ayudas económicas para el área de Acción Social del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano mediante concurrencia competitiva se encuentran publicadas en el «Boletín Oficial de Bizkaia» número 149, de 6 de agosto de 2008.

Cuarto. – Cuantía

La cuantía total máxima destinada para las subvenciones convocadas será de 30.000 euros y la partida presupuestaria a la que se imputa es la 2311-48000 del presupuesto 2022 del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano.

Quinto. – Plazo y lugar de presentación de solicitudes

La solicitud, dirigida al Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, se presentará en el Registro de entrada del Ayuntamiento en el Servicio de Atención Ciudadana por cualquiera de los medios señalados en el artículo 16 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de 15 días hábiles desde la publicación de la convocatoria, formalizándose en el modelo oficial.

Junto con dicha solicitud deberá aportarse la documentación que se indica en la convocatoria en el punto tercero.

En Amorebieta-Etxano, a 15 de junio de 2022. — El Alcalde, Andoni Agirrebeitia Abendibar



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano

Extracto del Decreto de Alcaldía 1065/2022, de 15 de junio de 2022, por el que se convocan subvenciones para el alquiler de vivienda para jóvenes en el municipio de Amorebieta-Etxano. BDNS (Identif.): 634917.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/634917>)

Primero. – Beneficiarios

Podrán ser beneficiarias de las ayudas con cargo al ejercicio 2022, las personas físicas, tanto a título individual o como agrupadas en una unidad familiar. Constituyen una unidad familiar las personas unidas en matrimonio o como pareja de hecho registrada, y en su caso, los hijos e hijas a su cargo, así como las unidades monoparentales formadas por un único padre o madre y los hijos e hijas a su cargo.

Todas y cada una de las personas integrantes de la unidad familiar, salvo los hijos e hijas menores de edad a la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» de esta convocatoria y durante el periodo subvencionable, deberán cumplir los siguientes requisitos específicos:

- Tener una edad entre 18 y 35 años, excepción hecha de los y las menores dependientes que cohabiten en la Unidad Convivencial.
- Que ningún o ninguna solicitante o miembro componente de la Unidad Convivencial posea vivienda alguna de su propiedad, salvo en el supuesto de que sea cotitular de una o varias viviendas adquiridas por herencia o donación, en las que ninguno de los porcentajes de cotitularidad supere el 50% y el valor de las participaciones en vivienda no superen los 75.000 euros.
- Todas las personas que forman parte de la Unidad Convivencial del o de la solicitante deberán empadronarse en la vivienda objeto de subvención tras la formalización del contrato, cuestión que acreditarán con carácter previo a la percepción de la ayuda y deberán permanecer empadronadas en la misma durante el período que comprenda la subvención.
- Asimismo, en caso de que haya personas, no titulares del contrato, empadronadas en la vivienda con fecha anterior al inicio del contrato, los y las titulares del contrato deberán formular la solicitud de baja del padrón de dichas personas, dentro del periodo de subvención.
- Que, al menos, una de las personas adultas integrantes de la unidad convivencial haya estado empadronada en el municipio de Amorebieta-Etxano, durante los últimos 2 años de manera consecutiva o durante al menos 10 años de manera interrumpida, en el momento de presentar la solicitud.
- Los ingresos de la Unidad Convivencial serán inferiores a 28.000 euros brutos anuales.
- En cuanto a la composición de los ingresos, la cuantía de rendimientos brutos derivados de rentas de capital del último ejercicio fiscal vencido, no podrá superar en su conjunto la cifra de 601,10 euros anuales.
- Todos los miembros de la Unidad Convivencial tendrán que estar al corriente del pago de impuestos, tasas, arbitrios y sanciones del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano.
- Ningún miembro de la Unidad Convivencial tendrá vinculación familiar con el o la arrendataria hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



- En todo caso, para la consideración de beneficiario o beneficiaria, habrá de acreditarse el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 13 de la Ley General 38/2003 y 18 a 29 del Real Decreto 887/2006 y de la Ordenanza Reguladora de Subvenciones de Amorebieta-Etxano.

Segundo. – Objeto

Las presentes ayudas pretenden contribuir en parte al pago del alquiler a jóvenes de 18 a 35 años que dispongan o se comprometan a hacerlo antes del 31 de octubre del año en curso, de una vivienda destinada a domicilio habitual en régimen de alquiler en el término municipal de Amorebieta-Etxano. La subvención se realizará según las condiciones establecidas en las bases reguladoras, para el gasto de alquiler asumido por el o la beneficiaria durante un mínimo de doce meses, y siempre y cuando dichas condiciones se mantengan durante dicho periodo de tiempo.

Tercero. – Bases reguladoras

Las Bases Reguladoras para la concesión de ayudas económicas para el alquiler de vivienda para jóvenes en el municipio de Amorebieta-Etxano se encuentran publicadas en el «Boletín Oficial de Bizkaia» número 185, de 25 de septiembre de 2018.

Cuarto. – Cuantía

La cuantía total máxima destinada para las subvenciones convocadas será de 20.000 € y la partida presupuestaria a la que se imputa es la 2311-48001 del presupuesto 2022 del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano.

Quinto. – Plazo y lugar de presentación de solicitudes

El plazo de presentación de solicitudes comenzará al día siguiente de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y finalizará el 31 de octubre de 2022.

Las solicitudes, dirigidas al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano se presentarán en el Servicio de Atención Ciudadana del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano de acuerdo con el modelo oficial.

Las solicitudes deberán comprender:

- Impreso de solicitud debidamente cumplimentado y firmado.
- DNI o tarjeta de residencia, de cada una de las personas integrantes de la unidad convivencial.
- En el caso de existir menores de edad, se aportará, además el Libro de Familia. Este último documento será preciso, en todo caso, para acreditar la filiación en caso de alegar descendencia.
- Contrato de arrendamiento de la vivienda, abarcando el periodo subvencionable.
- En caso de ser cotitular de vivienda será necesaria la aportación de:
- En caso de herencia, aceptación de herencia y escritura de partición.
- En caso de donación, escritura de donación
- Si se produjera la transmisión de la participación: escritura de transmisión.
- Recibos de alquiler/justificante bancario de abono del alquiler.

Quien tenga obligación de declarar o haya declarado el IRPF, deberá acreditar:

- Declaración presentada del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondiente al último ejercicio fiscal vencido, en el momento de presentación de la solicitud.
- En el caso de percibir, además, prestaciones no contributivas, certificado de las mismas.

Quien no tenga la obligación de declarar el IRPF, deberá acreditar:

En todos los casos:



- Certificado de la Hacienda Foral acreditativa de la no obligatoriedad de presentación de la declaración del IRPF en dicho ejercicio (último ejercicio fiscal vencido en el momento de presentación de la solicitud).
- Certificado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Además, en el caso de trabajadores/as por cuenta ajena:

- Documento expedido por la empresa o empleador sobre la totalidad de los ingresos brutos percibidos por todos los conceptos, correspondiente a dicho ejercicio.
- Declaración responsable en la que se haga constar, en su caso, la existencia de otros ingresos (especificando la cuantía) y/o solicitudes de subvención realizadas ante otras instituciones.
- Declaración responsable en la que se haga constar que el o la solicitante no está incurso en ninguna circunstancia que le impida recibir subvenciones con carácter general y particularmente que cumple los requisitos establecidos en los artículos 4 y 5 de estas bases.
- En dicha declaración deberá hacer constar la persona o personas que habiten o vayan a habitar en la vivienda objeto de alquiler.
- Cualquier otro documento que pueda tenerse según los requisitos de concesión de la ayuda.

Las personas solicitantes que expresen su consentimiento expreso a que el Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano consulte o recabe los documentos que hayan sido elaborados por cualquier Administración, no estarán obligadas a aportarlos al procedimiento, debiendo indicar, al menos, los documentos y las administraciones a los que se refiere el consentimiento.

Las personas solicitantes deberán autorizar expresamente a los servicios municipales del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano a recabar de los organismos competentes los datos necesarios para constatar el cumplimiento de todas las condiciones requeridas para ser beneficiario/a de las ayudas, a tenor de lo exigido en el artículo 6 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

En Amorebieta-Etxano, a 15 de junio de 2022. — El Alcalde, Andoni Agirrebeitia Abendibar



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano

Extracto del Decreto de Alcaldía 1058/2022, de 15 de junio de 2022, por el que se convocan subvenciones para la supresión de barreras arquitectónicas en el municipio de Amorebieta-Etxano. BDNS (Identif.): 635021.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/635021>)

Primero. – Beneficiarios

Podrán solicitar la subvención el propietario o propietaria del domicilio o su inquilino o inquilina con la autorización por escrito de la propiedad.

Podrá concederse esta subvención a aquellas personas, mayores de 80 años, empadronadas en Amorebieta-Etxano y que cumplan los siguientes requisitos:

- Deberá ser el domicilio habitual del o de la solicitante.
- El beneficiario o beneficiaria deberá encontrarse al corriente de pago de las obligaciones tributarias con el Ayuntamiento.
- La persona beneficiaria y su cónyuge no podrán superar los 15.000 euros de patrimonio mobiliario, ni podrán disponer de una segunda vivienda en propiedad.
- La persona beneficiaria deberá cumplir los requisitos indicados en el artículo 13 de la Ley 38/2003 General de Subvenciones para obtener la condición de beneficiaria.
- La persona beneficiaria deberá comunicar la actuación de la obra al Ayuntamiento, a través del trámite IL0107.

Segundo. – Objeto

El objeto de la presente convocatoria es el acceso a las ayudas que se otorgarán desde el Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano con el fin de proporcionar apoyo económico a las familias residentes en el municipio de Amorebieta-Etxano, para contribuir a la supresión de barreras arquitectónicas y más concretamente el cambio de bañera por ducha en domicilios de primera vivienda, que no dispongan de una ducha accesible, dentro del término municipal de Amorebieta-Etxano.

La presente convocatoria se efectuará por el Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano, mediante anuncio que será publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y en la página web del Ayuntamiento.

Tercero. – Bases reguladoras

Las Bases Reguladoras para la concesión de ayudas económicas para la supresión de barreras arquitectónicas en domicilios de primera vivienda, se encuentran publicadas en el «Boletín Oficial de Bizkaia» número 114, de 17 de junio de 2019.

Cuarto. – Cuantía

La cuantía total máxima destinada para las subvenciones convocadas será de 6.000 euros y la partida presupuestaria a la que se imputa es la 2314-48000 del presupuesto 2022 del Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano.

Quinto. – Plazo y lugar de presentación de solicitudes

Las solicitudes, dirigidas al Alcalde-Presidente del Ayuntamiento, se deberán presentar en el Servicio de Atención Ciudadana o por cualquiera de los medios señalados en



el artículo 16 de la Ley 39/15, del Procedimiento Administrativo Común. La petición será realizada por la propietaria única del domicilio o su inquilino/a.

Junto con dicha solicitud deberá aportarse la siguiente documentación:

- Documento acreditativo de la identidad de la persona solicitante y en su caso del cónyuge.
- Copia de la escritura de propiedad o nota simple informativa del registro de la propiedad.
- Contrato de alquiler, en su caso, y autorización de la propiedad si la solicitud la formulan los o las inquilinas.
- Dos presupuestos de la obra a realizar. Para la concesión de la subvención se tendrá en cuenta el presupuesto más económico.
- Certificados bancarios relativos al estado de cuentas y títulos bancarios, de o de la solicitante y su cónyuge.
- Certificados acreditativos de bienes y renta y certificado de cuentas bancarias del último año de Hacienda Foral así como Certificado de bienes e inmuebles rústicos y urbanos de la Agencia Tributaria Estatal y certificado del Instituto Nacional de la Seguridad Social o autorización al Ayuntamiento para obtener esta documentación de otras administraciones.
- Domiciliación bancaria.
- Certificado de la Inspección Técnica de Edificios, en los casos en que sea obligatorio este trámite.

No se tendrán en cuenta aquellas solicitudes formuladas por personas que tengan pendiente la presentación de la debida justificación de subvenciones recibidas del Ayuntamiento cuyo plazo hubiese concluido.

En el caso de haberse presentado paralelamente solicitud de subvención para una finalidad análoga ante cualquier otro organismo, público o privado, la solicitud ante el Ayuntamiento de Amorebieta-Etxano deberá incluir manifestación expresa en tal sentido, con indicación de las instituciones ante las que se haya presentado solicitud de financiación y la cuantía solicitada, o en su caso, recibida.

Además de los documentos y datos relacionados en el presente artículo, el Ayuntamiento podrá, en atención a cada caso concreto, requerir al o la solicitante cualquier otra documentación complementaria que considere oportuna a los efectos de la valoración de conjunto del proyecto presentado.

Si la solicitud no reúne todos los requisitos establecidos en las Bases reguladoras, el órgano competente requerirá al interesado o interesada para que la subsane en el plazo máximo e improrrogable de diez días, indicándole que, si no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley 39/2015.

El plazo de presentación de las solicitudes y de la documentación correspondiente finalizará el 31 de octubre de 2022.

En Amorebieta-Etxano, a 15 de junio de 2022. — El Alcalde, Andoni Agirrebeitia Abendibar



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Arantzazu

Padrón de 2022 del Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica de Arantzazu.

El Pleno del Ayuntamiento de Arantzazu, en sesión extraordinaria celebrada el 21 de junio de 2022, ha adoptado entre otros el siguiente acuerdo:

1. Aprobar el Padrón de Vehículos del 2022 de Arantzazu arriba mencionada (294 vehículos) y la liquidación de su Impuesto de 21.180,10 euros.
2. Periodo voluntario de pago del Impuesto de Vehículos será del 15 de julio al 15 de septiembre de 2022.
3. Publicar esta resolución en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Arantzazu, a 21 de junio de 2022. — El Alcalde, Asier Aburto Cortes



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Barakaldo

Licencia de actividad

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 58 de la Ley 3/98, General de Protección del Medio Ambiente del País Vasco («BOPV» número 59 de 27.03.98) se somete a información pública para la concesión de la Licencia de Actividad de los expedientes que a continuación se relacionan:

- N.º expediente: 000072/2022-AP.
- Interesado: Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A.
- Actividad: Estación de servicio (legalización).
- Emplazamiento: Munoa, 31.

Durante el plazo de quince (15) días a contar desde el siguiente a la inserción de este edicto en el «Boletín Oficial de Bizkaia», los expedientes se hallan a disposición del público en el Dpto. de Licencias de la Casa Consistorial, a fin de que quienes se consideren afectados por la actividad puedan examinarlos y deducir, en su caso las alegaciones que tengan por conveniente.

En Barakaldo, a 31 de mayo de 2022. —La Concejala Delegada del Área de Desarrollo Sostenible y Medio Natural, Alba Delgado Alaña



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Elantxobe

Elección de Juez/a de Paz Titular y Sustituto/a de Elantxobe

Estando próximo a finalizar el período de cuatro años para el que fueron nombrados la Jueza de Paz titular y sustituta de Elantxobe, se inicia el procedimiento para la elección de la /del Juez de Paz titular y suplente por el Pleno Municipal con el quórum de la mayoría absoluta y posterior nombramiento por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, por un periodo de cuatro años.

Todo ello, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 99 a 103 de Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el Reglamento 3/95, de 7 de junio, de los Jueces de Paz («BOE» 13/07/1995).

1. Requisitos de los/as aspirantes:
 - Ser español /a y mayor de edad.
 - No estar incapacitado física ni psíquicamente para la función judicial.
 - Estar en el pleno ejercicio de los derechos civiles.
 - No estar condenado por delito doloroso mientras no se obtenga la rehabilitación.
 - No estar procesado o inculcado por delito doloroso en tanto no se obtenga la absolución o el sobreseimiento.
2. Condiciones de capacidad y compatibilidad:
 - No se exige titulación específica alguna, sino capacidad suficiente para el cumplimiento de las obligaciones y funciones del/de la Juez/a de Paz.
 - Compatibilidad para el ejercicio de actividades profesionales o mercantiles, siempre que no impliquen asesoramiento jurídico de ningún tipo y que por su naturaleza no sean susceptibles de impedir o menoscabar su imparcialidad e independencia ni puedan interferir en el estricto cumplimiento de los deberes judiciales.
 - No podrán pertenecer a partidos políticos o sindicatos, o tener empleo al servicio de los mismos, tampoco tomar en las elecciones legislativas o locales más parte que la de emitir su voto personal, ni participar como miembros del Poder Judicial en ningún acto o reunión pública que no tenga carácter judicial.
3. Presentación de solicitudes:

Las personas interesadas deberán presentar la instancia en el Registro General del Ayuntamiento en el plazo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», conforme al modelo que facilitará el propio Ayuntamiento y en horario de 8:00 a 14:00 de lunes a viernes.

Las personas interesadas deberán hacer constar en la instancia que reúnen todos los requisitos exigidos a la fecha del cierre de presentación de las mismas y, así mismo, deberán adjuntar documentación acreditativa de lo alegado en la instancia y acreditativa de la inexistencia de incapacidad o incompatibilidad.

Asimismo, deberán adjuntar cuantos otros aspectos crean necesario señalar para que sean tenidos en cuenta a la hora de valorar la solicitud.

En Elantxobe, a 21 de junio de 2022. — El Alcalde, Patxi Egurrola Goigona



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Gernika-Lumo

Delegar competencia para celebrar matrimonio civil (Decreto 457/2022)

Según Decreto de Alcaldía 457/2022 de 21 de junio, esta alcaldía ha resuelto:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.1 del Código Civil, esta Alcaldía es competente para autorizar el matrimonio civil, facultad que puede ser delegada de forma expresa en el resto de los miembros de la Corporación, ya que dicho artículo establece expresamente lo siguiente: «Será competente para autorizar el matrimonio: 1.º El Juez encargado del Registro Civil y el Alcalde del municipio donde se celebre el matrimonio o concejal en quien éste delegue».

Habiéndose manifestado por parte del corporativo don Iñigo Magunagoikoetxea Agirre su interés en la autorización para celebrar matrimonio civil entre don Javier Irusquieta Uribe y doña Eider Elordi del Castillo, esta Alcaldía

RESUELVE:

Primero: Delegar la competencia para la autorización de matrimonios civiles en el concejal de la Corporación don Iñigo Magunagoikoetxea Agirre a los efectos de la autorización de matrimonio civil entre don Javier Irusquieta Uribe y doña Eider Elordi del Castillo a realizarse el próximo día 1 de julio de 2022 en la Casa Consistorial de Gernika-Lumo.

Segundo: Publicar el presente Decreto en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Tercero: Notificar el presente Decreto al interesado.

En Gernika-Lumo, a 21 de junio de 2022.—El Alcalde, Jose Maria Gorroño Etxebarrieta



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Zeberio

Cuenta General 2021

La Comisión Especial de Cuentas de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 20 de junio de 2022, adoptó el acuerdo de informar favorablemente la Cuenta General comprensiva de los estados y cuentas anuales del ejercicio 2021 del Ayuntamiento.

Lo que se hace público, de conformidad con lo previsto en el artículo 63.3 de la Norma Foral 10/2003, Presupuestaria de Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia, por un plazo de 15 días a contar desde el siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», durante los cuales los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

A tal efecto, el expediente permanecerá en las oficinas de la Intervención Municipal.

En Zeberio, a 20 de junio de 2022.—El Alcalde, Jon Xarles Idirin Gorrotxategi



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Ayuntamiento de Ziortza-Bolibar

Aprobación inicial modificación 2022/02 del presupuesto municipal: Crédito Adicional.

En sesión plenaria de fecha 15 de junio de 2022 se adoptó el siguiente acuerdo:

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos número 2022/02 del Presupuesto del ejercicio 2022. Se abre un período de quince días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de Bizkaia» para consultar el expediente y en su caso presentar alegaciones al mismo.

En Ziortza-Bolibar, a 20 de junio de 2022. —El Alcalde, Alberto Garro



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Consortio de Aguas de Bilbao-Bizkaia

Aprobación definitiva de la liquidación de la Cuenta General del Consortio de Aguas de Busturialdea correspondiente al ejercicio 2021.

El día 14 de junio de 2022 se reunieron los miembros del Consejo General del Consortio de Aguas de Busturialdea, integrado desde el 1 de enero de 2022 en el Consortio de Aguas Bilbao Bizkaia, y acordaron aprobar la liquidación de la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2021.

El día 20 de junio de 2022 se ha reunido la Asamblea General del Consortio de Aguas Bilbao Bizkaia y ha acordado ratificar la aprobación de la liquidación de la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2021 del Consortio de Aguas de Busturialdea.

En Bilbao, a 21 de junio de 2022.—El gerente, Pedro M.^a Barreiro Zubiri



SECCIÓN II
ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Mancomunidad de la Merindad de Durango

Aprobación inicial de modificación de créditos

Por acuerdo de la Junta Plenaria, de dieciséis de junio de dos mil veintidós, se aprueba inicialmente la modificación de créditos número 4/2022 del Presupuesto del Ejercicio 2022, en la modalidad de crédito adicional y habilitación de créditos, así como del anexo de subvenciones, conforme al siguiente detalle, resumido por capítulos:

MODIFICACIÓN CRÉDITOS 4/2022 RESUMEN POR CAPÍTULOS

Gastos	Créditos iniciales	Modificación	Créditos definitivos
Capítulo 2	4.719.378,70	247.200,00	4.966.578,70
Capítulo 6	49.404,86	587.200,00	636.604,86
Total		834.400,00	

Ingresos	Previsiones iniciales	Modificación	Previsiones definitivas
Capítulo 4	7.988.103,11	10.826,49	7.998.929,60
Capítulo 7		28.030,36	28.030,36
Capítulo 8		795.543,15	
Total		834.400,00	

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 31 y 34 de la Norma Foral 10/2003, de 2 de diciembre, Presupuestaria de las Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia, el expediente se expone al público por un plazo de 15 días hábiles contados a partir del siguiente al de la fecha de inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», para que los interesados mencionados en el artículo 17 de la citada Norma, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante la Junta Plenaria.

La modificación de créditos se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones.

En Durango, a 21 de junio de 2022.—La Presidenta, Mireia Elkoroiribe Zenikaonandia



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 Aludium Transformación de Productos, S.L.U. (código de convenio 48005222012000).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito el 7 de abril de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 16 de mayo de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE ALUDIUM,
TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS, S.L.
CONVENIO COLECTIVO AMOREBIETA 2022-2023****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.— Objeto del convenio**

El presente Convenio contempla las normas que regulan las relaciones de trabajo en Aludium Transformacion de Productos, S.L.U., Fábrica de Amorebieta, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados económicos y las mejores relaciones humanas dentro de la Fábrica.

Artículo 2.— Ámbito territorial

Este Convenio regula las relaciones de trabajo personal de la Fábrica que Aludium Transformacion de Productos, S.L.U. tiene instalada en Amorebieta (Bizkaia).

Artículo 3.— Ámbito personal

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo del personal de Aludium Transformacion de Productos, S.L.U. —Fabrica de Amorebieta— que, con carácter fijo o eventual, o con otra fórmula contractual regulada en la legislación laboral, presta sus servicios en el centro de trabajo determinado en el artículo anterior, mediante contrato escrito o verbal.

A aquellas personas que hayan pactado o pacten condiciones económicas especiales con la Dirección, no les afectarán las tablas salariales que recoge este Convenio, pero sí el resto de este.

Artículo 4.— Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio será para los años 2022 y 2023, a excepción de aquellos artículos en los que se haya establecido una vigencia específica.

El Convenio quedará automáticamente denunciado dos meses antes de finalizar su vigencia. Hasta tanto no haya acuerdo se mantendrá en su contenido normativo.

Artículo 5.— Vinculación a la totalidad

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se produzca por anulación o modificación de una o varias de las partes del Convenio, como consecuencia de la actuación de Organismos Oficiales y/o Jurisdiccionales, daría lugar a la suspensión y revisión total del Convenio, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Artículo 6.— Interpretación de los acuerdos. Comisión Paritaria Mixta

Es el órgano legitimado para interpretar el Convenio y resolverá los problemas de interpretación de los presentes acuerdos.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio que componen el Comité de Empresa y el mismo número de representantes por parte de la Dirección. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de esta.

Artículo 7.— Comisiones de seguimiento de los presentes acuerdos

Todas las comisiones de seguimiento que se deriven de los presentes acuerdos estarán compuestas por representantes de los trabajadores de los sindicatos firmantes.



CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.— Organización del trabajo

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo en la Empresa corresponde exclusivamente a la Dirección de esta, sin perjuicio de las facultades que el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores concede al Comité de Empresa.

Artículo 9.— Autoridad y jerarquía

El Director de la Fábrica o persona que haga las veces de este, tendrá la máxima autoridad y responsabilidad en la Fábrica o en cualquier Centro de Trabajo dependiente de la misma.

Como normal en una empresa organizada, la autoridad llegará por delegación a cada productor a través de la línea jerárquica.

Artículo 10.— Control del tiempo trabajado

Es obligación de todo productor, con independencia de su cargo, el estar en su puesto de trabajo, listo para comenzar a la hora que se indica según su calendario y relevo y no lo abandonará hasta la hora indicada como finalización de jornada en su calendario y relevo.

Todo productor deberá fichar en los relojes marcadores correspondientes de tal manera que, con tiempo suficiente para que, una vez cambiados de ropa, puedan comenzar la jornada cuando lo indique su horario.

Si, por razones particulares u oficiales, algún productor solicitase un permiso dentro de la jornada y le fuese concedido, deberá fichar al ausentarse y si volviese a la Fábrica fichará su entrada con el fin de poder controlar su tiempo por el Servicio de Personal, no sólo con miras a su retribución, sino por razones administrativas para la afectación de esas horas a las cuentas correspondientes.

Artículo 11.— Saturación de las instalaciones

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacaciones, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).

Cualquier propuesta de la Dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos colectivos previsto en el Convenio.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1. del E.T. queda debidamente cumplimentado con la tramitación de lo establecido en el presente apartado.

Artículo 12.— Flexibilidad

1. Para cambios de turno de carácter colectivo y temporal en los términos que se exponen a continuación, la Empresa, a voluntad de la misma, podrá hacer un máximo de 2 cambios al año, sin límite de tiempo. La decisión solo precisará de comunicación y explicación de la justificación técnica o de mercado al Comité de Empresa y será notificada con una antelación mínima de 1 mes de la fecha de su efectividad. En dicha notificación se explicarán las causas del cambio, personas afectadas y duración.



El cambio en el régimen de turnos tendrá una duración mínima de 2 meses. Los cambios de turno no podrán modificar el calendario pactado en lo referente a los días de vacaciones.

Los días de defecto que se produjeran como consecuencia de cambiar de 21T a 18T, se ajustarán por calendario previa negociación con el Comité.

Los pluses se pagarán conforme al calendario que efectivamente se realice.

2. En el caso de iniciar el año con un calendario con un régimen de turnos igual o menor a 18 relevos:

- La Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de los días de defecto que resulten del calendario (diferencia a favor de la empresa resultante de restar a la jornada anual pactada en Convenio los días de trabajo establecidos en calendario).
- Esta disposición atenderá las necesidades de la producción y formación, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en la legislación vigente.
- La Empresa lo notificará al trabajador afectado con 1 mes de antelación mínimo, sin que esas horas sean consideradas horas extraordinarias, sino distribución irregular de la jornada. En ningún caso, se modificarán los periodos vacacionales.
- Estos días de defecto no serán trabajados dentro de los periodos vacacionales que establezca el calendario anual.

En estos cambios de calendario colectivos de los puntos 1 y 2, los trabajadores que estén en su último año previo a la jubilación parcial o la jubilación completa (si no hubiera disfrutado de jubilación parcial) al objeto de que mantengan las bases de cotización:

- Trabajarán según el calendario que establezca la empresa, pero mantendrán los pluses que hubieran cobrado con el calendario que tenían antes de la aplicación de la flexibilidad de este artículo 11.
- Si el nuevo calendario que establezca la empresa fuera mayor en pluses, durante el tiempo que dure éste, cobrarán conforme al nuevo calendario mientras esté vigente.
- La aportación al plan de pensiones de estos trabajadores se mantendrán siguiendo la misma norma anterior.

En estos cambios de calendario colectivos de los puntos 1 y 2, cuando exista una bajada de relevos de 21 a 18, se cobrará a los pluses de vacaciones, premio de vinculación y aportación plan de pensiones conforme lo establecido para el régimen de 21 turnos.

3. Se podrá disponer de un máximo de 8 horas por persona durante cada uno de los años de vigencia del Convenio sin que ello suponga en ningún caso un aumento de la duración de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

Causas para disminución:

- Paradas por averías superior a 24 horas en máquinas críticas LC2/FP2, LF-5, LF-6 (incluidos equipos auxiliares).
- Falta de materia prima con un preaviso de 4 días.

Recuperación:

- Obligatoria en el último cuarto día de descanso en turno de Mañana, de acuerdo con el supervisor.

Asimismo, se podrá disponer de dichas horas en aquellos departamentos con turnos inferiores a 21, ante:

- Riesgo de no alcanzar el cumplimiento de plazo general de la planta.
- Riesgo de no alcanzar el cumplimiento de plazo de clientes críticos para el negocio.
- Riesgo de no alcanzar el cumplimiento de plazo con aquellos clientes con los que hay establecida contractualmente una multa.

Dichas horas serán compensadas posteriormente de acuerdo con el servicio.



Las notificaciones serán realizadas por la Dirección al Comité de Empresa con un preaviso de 5 días, salvo aquellos casos en los que fuera necesaria una mayor urgencia.

Durante la vigencia del Convenio, si por necesidades de mercado o pedidos urgentes, fuera necesario trabajar durante las paradas de Semana Santa y Navidad, la empresa presentará al Comité de Empresa las causas que lo motivan, así como máquinas y equipos necesarios. Esta notificación será realizada al Comité de Empresa por parte de la Dirección con un mes de antelación. El personal que acuda al trabajo en dichas fechas lo hará de forma voluntaria, facilitando el Comité de Empresa la aceptación por parte de los trabajadores.

Los días de presencia en la Fábrica no superarán el número de días laborales establecidos en el calendario de cada trabajador. Las horas no trabajadas al término de un semestre, se dedicarán principalmente a formación de los trabajadores.

Artículo 13.— Sistema de Producción One Aludium

Ambas partes se comprometen dentro de un clima de colaboración en las relaciones laborales, a impulsar las medidas necesarias a una eficiente implantación del sistema One Aludium en la Fábrica, participando activamente en todos los cursos, desarrollos, mejoras y procesos que se establezcan.

La Representación Social y la Dirección crean un equipo de trabajo para desarrollar el proyecto de equipos autónomos, establecer planes de formación necesarios y mejorar de forma evidente el compromiso de los empleados. La comisión estará compuesta por el director de la Planta, ABS, Recursos Humanos y un miembro por cada uno de los sindicatos firmantes del presente convenio.

Artículo 14.— Clasificación profesional

1. El personal afectado por el presente Convenio, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

2. Clasificación organizativa.

Todo trabajador integrado en esta estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado Grupo Funcional y un Nivel de Calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

3. Grupos funcionales.

Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de Técnicos, Empleados y Operarios.

3.1. Técnicos.

Es personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad.

3.2. Empleados.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizadas o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.



3.3. Operarios.

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

4. Niveles de calificación. Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de cada empresa.

4.1. Nivel I.

Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

4.2. Nivel II.

Son trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

4.3. Nivel III.

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, aquéllos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

4.4. Nivel IV.

Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución, aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación.

4.5. Nivel V.

Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquéllas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.



4.6. Esta clasificación profesional no afecta a la valoración de Puestos de Trabajo existentes en el Centro.

Artículo 15.— Movilidad funcional

1. Se entiende como movilidad funcional, dentro de la Fábrica:
 - Cambio de nivel, o subnivel, dentro del mismo grupo funcional.
 - Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.
2. Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional.

La Dirección, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

2.1. Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, - salvo en los casos de sustitución por I.T. y excedencia - los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional.

Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el Nivel superior si realizare dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año o 9 meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por I.T. y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

2.2. Las discrepancias que pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado 2.1. se someterán al procedimiento de Resolución de Conflictos establecido en el presente Convenio.

2.3. Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de Nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción contempladas en el Convenio.

2.4. Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa previa información a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas hasta un máximo de dos niveles salariales inferiores dentro de su grupo funcional. En este caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Todos los movimientos estarán bajo la supervisión de la Dirección General y del Comité de Empresa para garantizar que no se produce ningún abuso.

2.5. Si se produjera el traslado de un productor a un puesto de inferior nivel retributivo por causas imputables al trabajador, el trabajador mantendrá su nivel de calificación, pero el porcentaje de prima a percibir se aplicará sobre el nivel que corresponde al nuevo puesto que ocupe.

3. Cambios de grupo funcional.

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin



cambio de Nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción que existan en el Convenio.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos establecido en el Convenio.

4. Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

Artículo 16.— Saturación individual del tiempo de trabajo

1. A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

2. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

3. Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Artículo 17.— Absentismo

Las partes se comprometen a trabajar conjuntamente poniendo todos los medios a su alcance para que la tasa de absentismo acumulada alcance un porcentaje máximo del 4%.

Artículo 18.— Comisión de valoración de puestos

En la Fábrica de Amorebieta existe una Comisión de valoración de puestos que tiene carácter paritario.

A esta Comisión asistirán un representante de cada uno de los sindicatos que componen el Comité de Empresa y el mismo número de representantes por parte de la Dirección.

Artículo 19.— Limitación

El hecho de que un trabajador, por motivos de índole personal, perciba en un determinado puesto devengos superiores a los correspondientes al mismo, no justifica que otro trabajador que viniese a sustituirle deba percibir la retribución anterior, sino que percibirá la que corresponda realmente al puesto, con arreglo a las normas establecidas en la situación que se considere en vigor.

Artículo 20.— Deberes del personal en general

Los deberes del personal en general son:

- a) Observar rigurosamente el horario de trabajo legalmente establecido en la Empresa.
- b) Cumplir con las instrucciones de los responsables con tareas de mando, en el marco de un ambiente de relación donde prime el respeto mutuo.
- c) Solicitar de su jefe inmediato el consejo y la dirección siempre que haya dificultades en su cometido, advirtiéndole de los defectos de las máquinas, herramientas o útiles de trabajo que puedan comprometer la seguridad del personal o el desarrollo normal del mismo.
- d) Poner diligencia y asiduidad en el trabajo que se le encomienda y cuidar con esmero las máquinas y herramientas que tenga a su cargo, manteniéndolas limpias y en buen estado, evitando gastos inútiles de energía, material y jornales.



- e) Permanecer en su puesto de trabajo y no abandonarlo durante las horas de trabajo sin causa justificada y sin autorización.
- f) Utilizar los medios de protección y prevención contra accidentes que la Empresa ponga a su disposición y cumplir con las normas en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- g) Todo el personal responderá de cuantos documentos se le entreguen (ya sea en custodia o como elementos de trabajo), tales como dibujos, planos, croquis, etc. y habrá de utilizarlos única y exclusivamente para el trabajo encomendado, teniendo la obligación inexcusable de guardar la más absoluta reserva y discreción acerca del contenido de dichos documentos y de todos los asuntos en que intervenga por cuenta de la Empresa.
- h) Queda prohibido a todo el personal, cualquiera que sea su cargo o categoría, el dedicarse a hacer cualquier negocio relacionado con los de la Empresa, o ejercer cargos y ostentar representaciones en Compañías o Sociedades que signifiquen concurrencia o competencia.
Asimismo, se prohíbe aceptar toda recompensa de persona o entidades ajenas a la Empresa, como consecuencia de los servicios realizados en el desempeño de su cargo o empleo.
- i) Todo descubrimiento o invento, pasará a ser propiedad de Aludium Transformación de Productos, S.L.U., Fábrica de Amorebieta

CAPÍTULO III

INGRESOS DE NUEVO PERSONAL Y ASCENSOS

PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Artículo 21.— Ingresos

Es preceptivo efectuar un reconocimiento médico y existencia de un informe favorable del médico de empresa sobre las aptitudes del operario en relación con las necesarias para el puesto que debe desempeñar y todo ello con antelación a formalizar el correspondiente contrato de trabajo.

La admisión de personal para los diferentes grupos laborales se realizará mediante las oportunas pruebas siguiendo criterios de capacidad y adecuación, cumpliendo las disposiciones legales vigentes sobre el particular. La Empresa se reserva el derecho de someter a los candidatos a las pruebas profesionales que estime convenientes, en relación con los riesgos derivados del puesto de trabajo a ocupar.

Es preceptivo efectuar un reconocimiento médico y existencia de un informe favorable del médico de Empresa sobre las aptitudes del operario en relación con las necesarias para el puesto que debe desempeñar.

El personal de nuevo ingreso, para puestos de producción, será ubicado en el nivel 4 (Operador C) durante el período de formación, que será como mínimo de seis meses. Finalizado este período, si el candidato es declarado apto por el Jefe del Servicio correspondiente y por el Jefe del Servicio de Personal, tomará la titularidad del puesto que le corresponda. Si no es apto, se le descarta definitivamente o, a petición del Jefe de Servicio, se le conceden dos meses suplementarios, igualmente con carácter de formación.

Artículo 22.— Formulación del Contrato de Trabajo e Información al Comité de Empresa

Si, superadas las pruebas de selección, el aspirante fuera aceptado, sus condiciones laborales serán reconocidas en el oportuno contrato escrito en el que deberán figurar los períodos de prueba de 3 meses para el personal, salvo técnicos y titulados que serán 6 meses. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.



En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos representativos, copia íntegra del contrato.

ASCENSOS Y PROMOCIONES

Artículo 23.— Ascensos

Se establece como criterio único para los ascensos la capacitación e idoneidad de los productores para poder ocupar los diferentes puestos de trabajo.

Esta capacidad e idoneidad, demostrada por diferentes pruebas, será ponderada por el Comité de Ascensos (cuya composición se determina en el Artículo 6 del presente Capítulo), excepto para los puestos de gestión intermedia y superior o de necesaria confianza de la Empresa que a continuación señalamos, en los que la promoción será determinada libremente por la Dirección de la Empresa, previamente asesorada por la línea jerárquica.

Gestión intermedia:

Puestos de mando cuya calificación sea igual o inferior al nivel 10.

Gestión superior:

Jefes y Cuadros.

Necesaria confianza:

Son en general los que tienen delegación de mando y otros que por su función tienen acceso a datos de carácter confidencial como, por ejemplo:

Secretaría de Dirección, Administrativos de Contabilidad, Administrativos Oficina de Personal y similares.

Para el ascenso del personal será supuesto indispensable la existencia de un puesto de trabajo vacante.

Artículo 24.— Procedimiento

Producida la vacante de un puesto de trabajo y no cubierta la misma por traslado de personal que ocupa puestos de trabajo del mismo nivel dentro de un mismo taller o departamento, el jefe del Servicio lo comunicará al Servicio de Personal.

Admitida la vacante, su cobertura provisional no podrá durar, sin convocar el examen de oposición al puesto, más de 30 días. Igualmente, a los opositores admitidos, la Empresa les entregará un «dossier» con las indicaciones de temas teóricos y pruebas prácticas que habrán de superar.

La fecha del examen se comunicará también con convocatoria escrita y personal a los opositores y vocales de la Comisión de Ascensos, con una semana de antelación.

Con el fin de facilitar el acceso a un número de turnos inferior, aquellos candidatos que hayan aprobado las pruebas y que demuestren que llevan trabajando 15 años a 15 turnos o más, tendrán preferencia a ocupar puesto vacante a igualdad de condiciones con otro candidato que trabaje a un régimen de turnos inferior a 15, dando a aquellos el 10% de la puntuación.

En el caso de personal especialista de Mantenimiento, aquellos Ajustadores o Electricistas de categoría B (nivel 7) que tengan una antigüedad en el puesto igual o superior a tres años podrán solicitar un examen o prueba para acceder a categoría A (nivel 8).

Artículo 25.— Periodo de prueba y definitiva ocupacion de la vacante

Una vez seleccionados los trabajadores, la inicial ocupación de la vacante se hará siempre a título de prueba, debiendo distinguirse los casos:

- a) En que la integración del candidato a su puesto sea inferior o igual a un mes. La duración del período de prueba se recoge en el cuadro siguiente:
 - Puestos calificados entre nivel 8 y 10: A convenir individualmente.
 - Puestos calificados entre el nivel 5 y 7: Un mes.



- b) En que la adecuada formación profesional del candidato requiera un tiempo superior a un mes, deben diferenciarse dos supuestos:
- 1) Que trabaje sólo en el puesto.
Si trabaja solo en el puesto, será remunerado de acuerdo con el nivel de dicho puesto durante el tiempo de prueba o aprendizaje.
 - 2) Que trabaje acompañado del titular, quien a su vez hace de monitor.
Caso de trabajar con monitor, la mecánica a utilizar comprende la división del período de formación en tres fases de idéntica duración, diferenciadas también económicamente con arreglo a la escala siguiente:
 - Fin primera fase: Cobrará 1/3 de la diferencia entre su nivel y el nivel a alcanzar, redondeando en cualquier caso hacia el inmediato superior.
 - Fin segunda fase: Cobrará, además del anterior, otro 1/3 en las mismas condiciones.
 - Fin tercera fase: Cobrará el nivel del puesto para el que se está formando.

Finalizado el período de formación, si el candidato es declarado apto por el Jefe del Servicio correspondiente y por el Jefe del Servicio de Personal, toma la titularidad del puesto.

Si no es apto, se le descarta definitivamente o, a petición del Jefe de Servicio, se le conceden dos meses suplementarios, igualmente con carácter de formación.

La Empresa determinará al interesado la duración del período de formación con antelación al comienzo del mismo.

Cualquier candidato de producción que acceda a un puesto por promoción interna de Ajustador B o Electricista B, deberá permanecer en formación y durante seis meses manteniendo su designación de puesto y nivel. Transcurridos los seis meses, el Jefe de Servicio de Mantenimiento emitirá el informe de aptitud, caso de no ser apto, retornaría al puesto de procedencia.

Artículo 26.— Comisión de ascenso

La promoción a que se hace referencia en los artículos anteriores citados y las pruebas de aptitud y conocimiento que se pudieran establecer serán supervisados por una Comisión de Ascenso.

Esta Comisión, de carácter informativo, estará constituida por el Director de Fábrica que hará las veces de presidente, por el Jefe del Servicio de Personal, Jefe de la Oficina de Personal y Jefe de Área o Servicio del que depende el puesto a cubrir y un miembro del Comité por cada Sección Sindical.

La Comisión conocerá las pruebas de aptitud y las normas y baremos de puntuación establecidos por la Empresa.

Durante la vigencia del presente convenio la comisión se reunirá cada seis meses, como norma general, para realizar un seguimiento del proceso de adecuación del nuevo sistema de valoración de puestos.

Artículo 27.— Ocupación de nuevos puestos

La ocupación de puestos de nueva creación será efectuada por las personas que designe libremente la Dirección de la Empresa.

Artículo 28.— Extinción de la Relación Laboral

La relación laboral quedará extinguida por cualquiera de las causas contempladas en la legislación vigente. La baja en la Empresa puede obedecer a cualquiera de las causas contempladas en la legislación vigente.

En caso de baja voluntaria el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- 1) Obreros y Subalternos: 15 días.



- 2) Administrativos: 1 mes.
- 3) Jefes o titulados Administrativos y técnicos: 2 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará consigo el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no hace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical, a petición del interesado.

Artículo 29.— Abandono de trabajo

Asimismo, se considerará cesante por voluntad propia, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran exigírsele, a toda persona que abandonando su puesto de trabajo no se reincorporase al mismo en el plazo de las cuarenta y ocho horas siguientes, sin justificación legal procedente.

Artículo 30.— Contratos de duración limitada

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada, de acuerdo con la Legislación vigente.

Artículo 31.— Formación

De conformidad con la Disposición Transitoria Segunda del II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la tecnología y los Servicios del Metal, publicado en el «BOE» (19 junio 2017), las partes acuerdan expresamente su exclusión del mismo en todo lo referente a lo establecido sobre Formación en Prevención de Riesgos laborales en sus Capítulos XV, XVI, XVII, XVIII así como en los Anexos del II al VIII del citado texto, ambos inclusive.

Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas de la fundación Vasca de Formación Continua (HOBETUZ). La Dirección se compromete a flexibilizar los cambios de turno para aquellos trabajadores que se acojan a estudios oficiales fuera de su jornada de trabajo y siempre que dicha formación tenga proyección dentro de los distintos puestos de la fábrica.

Se establece que la formación organizada por la empresa fuera del horario de trabajo será voluntaria y se abonará a razón de 12,50 euros /hora. Se compensará adicionalmente el desplazamiento con 12,50 euros/día.

CAPÍTULO IV JORNADA LABORAL

Artículo 32.— Jornada laboral

La jornada anual para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será de 1688 horas, para los trabajadores de Turno Central.

La jornada anual para los trabajadores integrados en el sistema de Turnos será de 1672 horas y se desarrollará en el marco de 351 días/año de producción, conforme al calendario laboral confeccionado, en el que serán laborables todos los días salvo Semana Santa y Navidad.

**Artículo 33.—Horario y calendarios**

Los calendarios de los diferentes turnos se pactarán anualmente.

Dependiendo del volumen de ventas en el período de Semana Santa, si fuera necesario se establecerán los días de doble coincidencia sobre calendario durante cuatro semanas alrededor de esta parada y período vacacional, pudiéndose dividir los equipos en varios grupos.

Las partes se obligan a fijar en el plazo de un mes los horarios de trabajo concretos.

De los excesos de jornada resultantes todos los trabajadores dispondrán de dos días de libre disposición al año, a elección del trabajador que deberán ser fijados dentro de los tres primeros meses del año, permitiéndose su modificación con una semana de antelación o pacto entre las partes. El resto de los días se disfrutarán de acuerdo con sus jefes, según necesidades del Servicio.

El resto de los días se disfrutarán de acuerdo con sus jefes, según necesidades del Servicio.

Se definen 3 tipos de turnos:

1.1. Turno Central

La jornada laboral pactada en el Artículo 1º de este capítulo se deberá regularizar vía calendarios de trabajo, a negociar.

Se trabajarán 217 días al año.

Los excesos de jornadas anuales que resulten se disfrutarán mediante dos días de libre disposición a elección del productor siguiendo las reglas del párrafo tercero de este artículo 33. El resto de los días se disfrutarán de acuerdo con sus jefes, según necesidades del Servicio.

Se mantiene el derecho a 30 minutos de descanso o bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

1.2. 10 y 15 turnos

Horarios de Lunes a Viernes en relevos de 8 horas con 30 minutos de descanso para bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo:

- 6:00 a 14:00 horas.
- 14:00 a 22:00 horas.
- 22:00 a 6:00 horas.

Los excesos de jornadas anuales que resulten se disfrutarán mediante dos días de libre disposición a elección del productor siguiendo las reglas del párrafo tercero de este artículo 33. El resto de los días se disfrutarán de acuerdo con sus jefes, según necesidades del Servicio.

1.3. 12, 17 y superiores turnos semanales

Los trabajadores dispondrán de 30 minutos para bocadillo que tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La jornada anual será establecida en calendarios laborales individuales conforme a la duración establecida para cada uno de los años, siendo laborables todos los días del año excepto Semana Santa y Navidades.

Se establecerán como días de trabajo al año 211 días.

Los días de doble coincidencia de turno que se produzcan en el calendario anual, la empresa determinará conforme a las necesidades operativas, las actividades a realizar por los trabajadores que en esa jornada no desarrollen actividad productiva directa, pudiéndose realizar actividades tanto complementarias de las productivas, como de formación, reciclaje, etc.

**Artículo 34.— *Días festivos***

La Fábrica parará su producción durante 14 días al año (9 días de Navidad y 5 días de Semana Santa). La Dirección y el Comité de Empresa se comprometen durante la vigencia del convenio a negociar el cambio de la parada de Semana Santa a Agosto. En caso de no alcanzar un acuerdo, esta negociación se incluirá de forma vinculante en el próximo convenio.

Los días con consideración de festivos serán:

- Los días oficiales de conformidad con lo establecido en el correspondiente Decreto del Gobierno Vasco, por el que anualmente se aprueba el calendario laboral.
- Dos (2) fiestas de carácter local: El Carmen y San Ignacio (móviles en caso de coincidir con Domingo)
- Tendrán asimismo consideración de día festivo, a los efectos de devengo de plusas para los trabajadores de turno permanente, dado que la planta tiene parada la producción en esos días, los siguientes:
 - Sábado Santo.
 - 24 de diciembre · 26 de diciembre – si fuese domingo se traslada al 27 de diciembre. (Sustituye a la Ascensión).
 - 31 de diciembre.

Se tendrá en cuenta las condiciones particulares establecidas por la calendarización de las paradas de mantenimiento de Navidad y Semana santa para los Jefes de Equipo de Mantenimiento.

Artículo 35.— *Entrada y salida del personal de fábrica*

Las entradas del personal se regularán como sigue:

- 1) Todo productor debe conocer su horario de trabajo, que le será comunicado por su mando.
- 2) A la hora señalada para comenzar el trabajo, todo el personal deberá encontrarse en su puesto de trabajo listo para comenzar. Todo retraso se considerará falta de puntualidad.
- 3) El retraso en el comienzo de la jornada será considerado, a efectos de incumplimiento de la misma, por fracciones de media hora en media hora, de manera que un retraso de 5 minutos será considerado como un retraso de media hora y un retraso de 35 minutos como un retraso de una hora.
- 5) La entrada y salida de la Fábrica se llevará a cabo marcando el productor la tarjeta de fichaje en los relojes que existen a tal efecto. De igual manera y por motivos de seguridad y control del personal en las instalaciones, los empleados (PFD's) comunicarán a su responsable, su presencia o ausencia del centro de trabajo a los fines descritos. La Empresa se compromete a valorar su posible automatización.
- 6) El personal de turno central dispondrá de media hora de flexibilidad en la entrada y salida, debiendo trabajar el número de horas de jornada dispuestos en Calendario para cada día. Se mantienen inalterados los horarios de comedor y de autobús (a modo de ejemplo: entrada entre las 7:55 y las 8:55 y salida entre las 15:55 y las 16:55 horas. Si entrara a trabajar a las 7:55, saldría de trabajar a las 15:55 y si entrara a las 08:55 saldría a las 16:55).

Los viernes cortos seguirán el mismo sistema.

En el caso de necesidad de conciliación por cuidado de hijos menores de 14 años y/o familiares dependientes de 1º grado se ampliará el horario de entrada hasta 9:25 con salida a las 17:25, siguiendo la misma regla anterior.

**Artículo 36.— *Relevos de equipo***

Cuando el trabajo haya de realizarse por turnos, el operario del turno saliente al término de su jornada hará entrega al entrante del trabajo que estaba realizando, comunicándole cuantos pormenores haya de tener en cuenta.

En casos imprescindibles, el operario saliente está obligado a esperar al entrante y, en caso de que éste no llegara, informará a su jefe inmediato, quien deberá tomar las medidas necesarias para reemplazarlo, si es posible. Si por naturaleza del trabajo o imposibilidad de encontrar otro operario que pueda continuar el trabajo sin que éste se resienta, el operario saliente seguirá en su puesto hasta un máximo de cuatro horas, siendo relevado por el operario de turno que debería haber sustituido al operario que faltó, quien adelantará su entrada 4 horas a requerimiento de sus jefes. Si por estas causas, los operarios tuvieran que comer o cenar en la Fábrica, percibirán respectivamente las cantidades que a continuación se indican, con un descanso de 45 minutos:

— Días Laborables.

- Comida o cena: 15,00 euros.
- Bocado: 7,00 euros.
- Desayuno: 7,00 euros.

— Sábados, Domingos y Festivos: La comida o cena se abonarán según factura con un máximo de 30 euros. De no existir dicha factura se abonará el importe correspondiente a día laborable.

Artículo 37.— *Horas extraordinarias*

Tanto la Dirección como el Comité de Empresa manifiestan la intención de reducir las horas extraordinarias en lo posible, por lo que las que se realicen se efectuarán con carácter restrictivo.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria normal y tengan una duración igual o superior a media hora.

Las horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 75 % respecto a las horas normales

Se fija en 60 horas/año el límite individual de horas extraordinarias. En función de la incidencia que esta reducción produzca, se analizará una posible reducción, siempre que se observe que ésta no supone riesgo para la organización del trabajo.

El trabajador podrá optar por cobrar el importe de las horas extraordinarias o compensarlas por tiempos de descanso equivalentes, cobrando la diferencia entre ambos valores (horas extraordinarias - horas ordinarias).

Esta opción sólo podrá ejercerse por el trabajador hasta el límite máximo de horas extraordinarias previsto. Una vez alcanzado el límite de horas señalado deberán ser vacadas obligatoriamente.

La Dirección informará mensualmente al Comité del centro, respecto a las horas extraordinarias efectuadas, mediante relación nominal con expresión de número de horas efectuadas y Servicio al que pertenecen.

Asimismo, el Comité del centro podrá recabar, en los casos en que lo considere oportuno, información suplementaria respecto a las causas que motivaron la realización de las horas extraordinarias.

Artículo 38.— *Iniciativa y aceptación*

Dentro de los márgenes que establece la Ley, la libre iniciativa para el trabajo de horas extraordinarias corresponde a la Dirección y la libre aceptación al trabajador.

Se exceptúan de esta libre aceptación, por su carácter obligatorio, las motivadas por causa de fuerza mayor, estructurales y las necesarias para composición de retenes como consecuencia de catástrofes y/o huelgas, con el fin de mantener las instalaciones y salvaguardar la seguridad de las personas.



De acuerdo con la legislación vigente, se entiende por horas extraordinarias estructurales las necesarias en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y mantenimiento. Todo ello, siempre que no sea posible la sustitución por contratación temporal o a tiempo parcial prevista en la Ley. En estos supuestos deberá existir una información previa de la Dirección al Comité.

Si se prevé que una avería originada durante la jornada o pendiente del día anterior, puede dar lugar a la continuación de la jornada establecida, deberá comunicarse al Comité inmediatamente de ser esto conocido por la Dirección del centro.

Artículo 39.— Normas de las horas extraordinarias para el personal

- 1) Averías entre las 11 de la noche y las 6 de la mañana.

El personal que sea llamado por persona autorizada para ello entre las horas indicadas tendrá derecho al plus de llamada que se contempla en el capítulo VII.

Además de esto, cobrará las horas extraordinarias que realice de acuerdo con el Convenio. El transporte de este personal estará a cargo de la Fábrica.

- 2) Reincorporación.

— Si la reparación de la avería dura menos de 4 horas, se reincorporará a las 8,25 horas.

— Si dura más de 4 horas y menos de 8, se reincorporará a las 14 horas.

— Si dura más de 8 horas, no se reincorporará.

- 3) Averías que obligan a prolongar la jornada normal.

Cuando el personal que trabaja en turno central o de día tenga que prolongar su jornada por alguna de las causas indicadas en el anterior Artículo 7, pueden presentarse alguno de los siguientes casos:

- El operario termina su trabajo antes de las 22 horas.
- El operario termina su trabajo después de las 22 horas y antes de las 24 horas.
- El operario termina su trabajo entre las 24 horas y las 3 horas del día siguiente.
- El operario termina su trabajo a las 3 horas o más del día siguiente.

Retribución:

En el caso a), el operario cobra las horas extraordinarias trabajadas según Convenio y si hubieran transcurrido 8 o más horas desde su última comida y no fuera hora de cenar, tendrá derecho a un bocadillo.

En los casos b), c) y d), tendrá derecho a cobrar las horas extraordinarias según Convenio y además:

- Una hora de descanso retribuida.
- Una cena a cargo de la Empresa, según baremo de Convenio.
- Traslado regreso a cargo de la Empresa.

En el caso d):

- Si el operario termina su trabajo antes de las 6 horas, tiene derecho a un bocadillo.
- Si el operario termina su trabajo después de las 6 horas, además, derecho a un desayuno.

Reincorporación:

En los casos a) y b), su reincorporación será la normal, es decir comenzará a trabajar a las 8,25 horas del día siguiente.

En el caso c) el operario puede optar entre regresar a su domicilio en el momento de terminar el trabajo, reincorporándose a su puesto a las 8,25 h. de la mañana, o bien integrarse en el equipo de turno hasta pasadas las 3 horas de la mañana, con lo cual le corresponde lo dispuesto para el caso d).



En el caso d), el operario tendrá ganada la jornada del día siguiente.

- 4) Jornada de 12 horas para los sábados, domingos y festivos del personal.
 - a) Sábados, paran 45 minutos para comer y se les abona el plus de comida, cobrando las horas de acuerdo con el Convenio.
 - b) Festivos y domingos, paran 60 minutos para comer y se les abona el plus de comida. Cobran las horas extras de acuerdo con lo indicado en el apartado de «Trabajos en domingos y festivos».
- 5) Trabajos domingos y festivos del personal.
 - a) Domingos. Cobrarán las horas extraordinarias según convenio y si trabajan 4 horas o más tendrán un día de permiso retribuido en la semana siguiente.
 - b) Fiestas con carácter de domingo. Tienen la consideración de fiestas con carácter de domingo los días que a continuación se relacionan, siempre que tengan consideración de festividad en el calendario oficial.

Festividad de Año Nuevo, Viernes Santo, N^o Sra. del Carmen, Asunción de Nuestra Señora, Nuestra Señora del Pilar y Natividad del Señor.

Artículo 40.— Retenes

Se constituirán retenes, a fin de mantener las instalaciones y salvaguardar la seguridad de las personas, en caso de catástrofes y/o huelgas.

Personal oficinas:

- Portero/Basculero
- A.T.S.,

Informática:

- Un informático.

Laminación Frío y Acabados:

- Manipuladores de los Hornos recocido. (Hasta completar ciclo).

Laminación Caliente:

- Hornero de Hornos de Calentamiento (para mantener proceso). (Únicamente períodos de huelga de un día o menos).

Fundición:

- Horneros de HF2, 3, 4 y Rotary hasta completar ciclo.
- Jefe de Turno.

Mantenimiento/ Servicios Permanente:

- Servicio permanente de agua y aire.
- Oficiales eléctricos.
- Oficiales mecánicos.

Además de lo anterior, quedará en retén el equipo de descarga de camiones, hasta terminar estas operaciones con aquellos que se encontrasen en el recinto de la Empresa u otros que, por transportar materias inflamables o peligrosas, así lo aconsejasen estando en camino.

Artículo 41.— Descansos

En las máquinas básicas, así como las máquinas de nueva instalación, los descansos no serán simultáneos, no mediando más de 1,5 horas entre el comienzo del primer descanso y el comienzo del último. Es decir, el personal productor por productor, tomará su bocadillo según lo preceptuado, para que las máquinas a cuya dotación pertenecen no experimenten interrupción.

Este artículo se refiere a todas las instalaciones de la Fábrica.

Las dotaciones de las máquinas durante los bocadillos serán las suficientes.

**Artículo 42.— *Permuta de turnos y descansos***

La Empresa accederá a permutas de turnos entre trabajadores del mismo servicio y puesto si no perjudica la explotación de la Fábrica.

No se podrá coger días de libre disposición y antigüedad cuando se permute tanto en día de labor como de descanso salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 43.— *Cambio de puesto*

Los interesados lo expondrán a través de sus superiores a Dirección, quien lo estudiará por si fuera posible.

Artículo 44.— *Sustitución de personal a turnos (15 a 21) en mantenimiento*

Las ausencias de los titulares en los turnos citados, cualquiera que sea la causa excepto por horas sindicales, paternidad, excedencia o bajas de larga duración (superiores a 6 meses), se sustituirán de forma rotativa entre los oficiales del turno central, por el personal voluntario, si no cubren las necesidades, se cubrirán con el resto del personal, siguiendo el orden de rotación que relacionamos a continuación:

- 1) Oficial de mayor nivel.
- 2) A igual nivel el de mayor antigüedad.
- 3) A igual nivel y antigüedad por orden alfabético.

Buscando con prioridad en las áreas correspondientes y si no existen en el resto (las áreas referidas son: Fundición, Laminación en Caliente, Laminación en Frío y Terminaciones).

Cada sustitución deberá completar como mínimo, antes de rotar el siguiente, un ciclo de tres semanas seguidas o acumuladas a criterio del operario tendrá como máximo un ciclo completo de cuatro semanas. Si por haber sido dado de alta el oficial sustituido, el sustituto no ha tenido tiempo material de disfrutar de los descansos del calendario, descansará los días que le corresponda en su turno normal. Esto, claro está, en el supuesto de sustituir a un oficial que trabaje a más de 15 turnos.

En los casos de ausencias por baja de enfermedad, accidente y matrimonio, el oficial sustituto pasará a cobrar en el régimen del oficial sustituido y cobrará diferencias de nivel si ha lugar. La cobertura del resto de las ausencias fuera del calendario de turno central seguirá la regla de las horas extraordinarias.

Los criterios de sustitución indicados más arriba afectan a todo el personal de Mantenimiento dentro de su profesión.

Los oficiales que trabajen a jornadas de turno central, por la disposición a cubrir las ausencias de los titulares de los relevos, cobrarán un plus anual de 1.200 euros anuales dividido en 12 pagas. Los oficiales que hagan calendario rotando entre turnos y turno central y además participen en este sistema de coberturas de ausencias, cobrarán este plus.

Artículo 45.— *Calendarización de las paradas de mantenimiento*

Las paradas de mantenimiento serán necesariamente calendarizadas para los jefes de equipo de mantenimiento de las diferentes áreas de la empresa.

La calendarización de las paradas de mantenimiento en ningún caso supondrá una jornada anual mayor a la establecida en Convenio para cada año y tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Por calendario no tendrán más de 7 días seguidos de trabajo (garantizando el día de parada y el día de arranque), y el resto de los días de exceso de jornada anual lo descansarán de acuerdo con el Servicio.

La compensación en tiempo durante las paradas de mantenimiento será la ordinaria de 1 día por cada día de trabajo, pero si en el mismo día se trabajara hasta 10 horas será de 1,5 días. El exceso de 0,5 días serán días para descansar o cobrar siguiendo las reglas generales del Convenio.



La parada de mantenimiento de Navidad y Semana Santa tendrá la siguiente compensación económica por su calendarización

- Plus calendarización paradas: Plus mensual que se pagará en 12 pagas al año. 100 euros/mes.
- Plus asistencia efectiva paradas: Plus diario de asistencia efectiva por cada día calendarizado en Navidades y Semana Santa (no se cobrará en caso de que la asistencia no sea efectiva, sea cual sea la causa) 338,31 euros/día.

CAPÍTULO V VACACIONES

Artículo 46.— Normas generales

Las vacaciones deberán ser tomadas siempre por días completos.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, equivalentes a 22 días laborables (de lunes a viernes, para el turno central), pudiendo ser partidas. Para el personal en régimen de turnos las vacaciones se reflejarán en el calendario anual correspondiente.

En caso de que, durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, descanso por maternidad, lactancia, paternidad o adopción, tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior de los días de descanso no disfrutados.

El periodo durante el cual se pueden disfrutar las vacaciones interrumpidas por lo dispuesto en el párrafo anterior será el siguiente:

- En caso de incapacidad temporal, una vez finalizada la misma, derivada tanto de contingencias comunes como profesionales el plazo dentro del cual se deberán disfrutar las vacaciones será de dieciocho meses a contar desde la finalización del año que originó las mismas.
- En el supuesto de interrupción de las vacaciones por maternidad, lactancia, paternidad o adopción, se podrán disfrutar durante el año siguiente a su devengo, una vez finalizada la causa que motivó el no disfrute de las mismas.

Las vacaciones se interrumpen por bajas de enfermedad y no por otro permiso reflejado en el convenio.

Encontrándose el trabajador en pleno disfrute de las vacaciones, las bajas por enfermedad interrumpen aquellas, siempre que el interesado lo comunique a la Empresa dentro de las 48 horas siguientes a causar baja.

El jefe de Servicio comunicará al Servicio de Personal y a Dirección, la situación de aquellos productores que vayan a disfrutar, en todo o en parte sus vacaciones, fuera del período asignado en sus respectivos calendarios indicando la causa de la modificación, y aclarando si lo hacen motu proprio o por necesidades del Servicio. También comunicará las vacaciones del personal que no disponga de un calendario específico.

Artículo 47.— Proporcionalidad

El personal de nuevo ingreso o reincorporado por situación de excedencia voluntaria u otros motivos análogos, tendrá derecho a disfrutar de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso en la Empresa con relación al año, que se considerará que para este fin comienza el 1 de septiembre y termina el día 31 de agosto. A estos efectos el personal incorporado a la fábrica con posterioridad a enero 1.992 computará el año natural.

Se considerará ingreso a partir del día primero del mes en que haya sido dado de alta.

Artículo 48.— Cantidad a percibir

Al ser las vacaciones 30 días naturales, los productores percibirán una mensualidad y los pluses que les hubieran correspondido cobrar si hubieran trabajado. A los efectos



de cálculo de prima durante el período de vacaciones se percibirá el promedio de lo que ha obtenido durante los tres primeros meses del cuatrimestre anterior.

CAPÍTULO VI

PERMISOS, EXCEDENCIAS Y BAJAS

Artículo 49.— Permisos retribuidos

Durante la vigencia del presente Convenio se concederá permiso retribuido, previo aviso y justificación por alguna de las causas siguientes:

- a) **Matrimonio:** 16 días naturales.
Empieza a contar desde el primer día laborable según el calendario de la persona afectada. En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos.
- b) **Nacimiento de hijos:** Permiso de Paternidad según ley vigente en cada momento.
- c) **Hospitalización de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos consanguíneos:** 48 horas.
 - 1) En el caso de ingreso hospitalario se concederán 48 horas de permiso retribuido al familiar más cercano mientras dure la hospitalización. En caso de existir varios trabajadores con derecho a permiso por un mismo hecho causante, se concederá el permiso sólo a uno de ellos y tendrá preferencia la consanguinidad.
El permiso retribuido de 48 horas tiene el fin exclusivo de acompañar y ayudar al hospitalizado en su ingreso.
Si durante el permiso por hospitalización se confirmase la existencia de enfermedad grave, este día de permiso se considerará incluido en el permiso correspondiente por enfermedad grave de 2 días naturales.
Si transcurridas 48 horas de su hospitalización el enfermo es intervenido quirúrgicamente, se disfrutarán dos días adicionales de permiso retribuido.
 - 2) En el caso de asistencia a urgencias del trabajador, cónyuge, hijos o padres (políticos o consanguíneos) en horario nocturno, siendo para el trabajador laborable el día siguiente, dispondrá de un permiso retribuido que garantice 8 horas de descanso desde la salida de urgencias.
- d) **Enfermedad grave del cónyuge:** 3 días naturales
Enfermedad grave de hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos (consanguíneos o políticos): 2 días naturales.
Si el familiar enfermo grave causante del permiso es intervenido quirúrgicamente transcurridas 48 horas desde el inicio del permiso, se disfrutarán dos días adicionales. Con desplazamiento superior a 100 Km serán tres días naturales más. El disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo en tanto permanezca la hospitalización. Se abonará los pluses en relación con el turno que vendría desarrollando en el momento del hecho causante, independientemente del día de disfrute.
- e) **Intervención sin ingreso del cónyuge, padres e hijos.**
El permiso retribuido será por el tiempo necesario. Si la intervención precisa reposo domiciliario, el permiso será de 2 días naturales en su conjunto. Si la intervención va seguida de ingreso, se considerará enfermedad grave.



Anexo permisos retribuidos: ej. Enfermedad grave				
Hecho causante	Jornada laboral			
	Descanso	6:00-14:00	14:00-22:00	22:00-6:00
6:00-14:00	Permiso el día en el que ocurre el hecho causante y al día siguiente	– Abandona el puesto durante la jornada: permiso de 48 horas desde abandono del puesto. – Termina jornada: permiso los días naturales siguientes	Permiso el día en el que ocurre el hecho causante y al día siguiente	Permiso el día en el que ocurre el hecho causante y al día siguiente
14:00-22:00	Permiso el día en el que ocurre el hecho causante y al día siguiente	Jornada ya amortizada: Permiso los dos días siguientes al hecho causante	– Abandona el puesto durante la jornada: permiso de 48 horas desde abandono del puesto. – Termina jornada : permiso los días naturales siguientes	Permiso el día en el que ocurre el hecho causante y al día siguiente
22:00-6:00	Permiso el día en el que ocurre el hecho causante y al día siguiente	Jornada ya amortizada: Permiso los dos días siguientes al hecho causante	Jornada ya amortizada: Permiso los dos días siguientes al hecho causante	– Abandona el puesto durante la jornada: permiso de 48 horas desde abandono del puesto. – Termina jornada: permiso los días naturales siguientes

- f) Consulta al médico de cabecera o acompañamiento a hijos menores de catorce años o familiares dependientes.

El permiso será por el tiempo necesario, con la limitación de que su retribución será como máximo, de 16 horas al año. El tiempo necesario será como máximo de una hora antes y después del horario de entrada y salida a la consulta.

Se incluye a los familiares de 1º grado que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos (será el servicio médico de la empresa quien determine si la persona puede o no valerse por sí misma).

- g) Muerte del cónyuge: 5 días naturales. Padres e hijos (consanguíneos o políticos): 4 días naturales.

Con desplazamiento superior a 100 Km., dos días más. Empieza a contar desde el primer día laborable según el calendario de la persona afectada.

- h) Muerte de hermanos, abuelos y nietos (consanguíneos o políticos): 3 días naturales.

Con desplazamiento superior a 100 Km., dos días más. Empieza a contar desde el primer día laborable según el calendario de la persona afectada.

- j) Matrimonio de hijos, hermanos o padres (consanguíneos o políticos): 1 día natural que será el día de la boda. Con desplazamiento superior a 100 Km., se concederá un permiso No Retribuido no superior a 3 días.

- k) Traslado de domicilio.

1 día natural, que habrá que justificar con el nuevo empadronamiento en el mismo periodo de nómina del hecho causante.

- l) Permiso para asuntos propios.

Todo el personal tendrá derecho a un día de permiso retribuido durante el año (sustituye al de antigüedad).

- m) Permiso a los vocales del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación.

Este permiso se regirá por las disposiciones legales en la materia. Se podrá acumular el crédito horario en uno o varios trabajadores por periodos mensuales



únicamente pudiendo acumular bimensualmente en casos excepcionales el crédito en periodos distintos del mes de disfrute.

Como norma general, la utilización del citado crédito horario sindical se preavisará con la máxima antelación posible.

- n) Cuando un miembro del Comité o Delegado Sindical interrumpa su descanso por haber sido convocado a una reunión por la Dirección, disfrutará dicho descanso en otra fecha.

- ñ) Lactancia.

Se estará a lo establecido en el artículo 37.4. del Estatuto de los Trabajadores. Dicho permiso se regula en el Capítulo XVIII artículo 5 Lactancia)

La trabajadora que, por cuestión de distancia y otro motivo, no pueda disfrutar de este derecho dispondrá de un día al mes, en caso de necesidad y con posterior justificación para visitar a un pediatra.

Estos permisos se abonarán como días realmente trabajados.

- o) Maternidad.

Se aplicará lo establecido en la normativa vigente.

- p) Permiso retribuido por el tiempo necesario a aquellos productores que su jornada laboral coincida en su totalidad con el horario de apertura de las oficinas de expedición del DNI, justificando posteriormente su presencia en éstas.

- q) Permiso retribuido para el personal que habitualmente trabaja en régimen de turnos, si en un sábado, domingo o festivo coincidiese la Comunión o Bautizo de cualquier religión de uno de sus hijos o nietos, se le concederá un permiso retribuido previa justificación por escrito.

Todos los permisos retribuidos se computarán a partir del hecho causante y por días naturales. El día del hecho causante no se computará como día natural de permiso si se ha completado la jornada laboral. Si tras el hecho causante se abandona el puesto durante la jornada laboral, los permisos se computarán por periodos de 24 horas.

Para el disfrute de los anteriores permisos se tendrán en cuenta el calendario teórico oficial de cada persona.

Para los permisos incluidos en los apartados c y d de este artículo, cuando hubiera dos o más familiares dentro de la fábrica, el inicio del permiso se podrá disponer mientras dure el hecho causante o el período de convalecencia.

Los hijos preadoptivos, adoptivos y de acogida tendrán el mismo carácter que los hijos naturales siempre y cuando esté legalmente certificado.

Igualmente tendrán derecho a todos los permisos retribuidos recogidos en este artículo 1º los empleados que constituyan una pareja de hecho en los términos contenidos en la Ley 2/2003, de 7 de mayo, reguladora de dichas parejas, siempre que se acredite mediante certificación expedida por el registro oficial de la CAPV.

Si durante la vigencia del presente convenio se regulara legalmente otras licencias, se entenderán incorporadas a este artículo.

Artículo 50.— *Permisos retribuidos por razón de cargos públicos*

La Empresa de acuerdo con la Legislación vigente, concederá permiso retribuido por el tiempo preciso en el caso necesario de cumplimiento de funciones derivadas de cargos públicos.

Artículo 51.— *Permisos retribuidos por razón de deberes inexcusables de carácter público*

Cuando, como consecuencia de deberes impuestos por disposiciones legales o determinados por las autoridades oficiales, haya de acudir el productor de la Empresa a cumplir un deber público, inexcusable y personal y por el tiempo que sea preciso.



Se incluyen expresamente en este apartado la participación como Jurado, así como la participación en cualquier diligencia derivada de procedimientos penales, y la participación como perito o testigo en los procedimientos civiles o laborales. En todo caso se exige que el trabajador preavise en los dos días siguientes a tener conocimiento de su participación en cualquiera de las formas descritas, y que presente justificación posterior de la misma.

Artículo 52.— *Compensaciones*

Cuando el cumplimiento de las diligencias a cargos a los que los dos artículos anteriores se refieren lleven consigo el percibo por el trabajador de una indemnización o dieta, se computará el importe de la misma con la parte del salario que hubiera de percibir, siendo sólo abonable por la Empresa la diferencia cuando dicha indemnización sea menor.

Artículo 53.— *Permisos retribuidos por visitas a médicos especialistas o acompañamiento a hijos menores de catorce años o familiares dependientes al especialista médico*

Será requisito imprescindible para proceder al abono de estos permisos la presentación del médico especialista indicando las horas que ha permanecido en la consulta.

Artículo 54.— *Justificaciones*

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las situaciones reguladas en los artículos anteriores, deberán ser justificados por los productores ante su propio Servicio con 24 horas de antelación, siempre que sea posible, y en el formato de solicitud y comunicación de ausencias que existe a tal efecto debidamente cumplimentado.

La imposibilidad del citado preaviso deberá ser debidamente justificada, y la posterior justificación de la ausencia se deberá hacer en el plazo máximo de 72 horas, superadas las cuales se considerará como ausencia no justificada.

Artículo 55.— *Permisos sin retribuir*

En casos justificados y solicitándolo previamente, se podrán conceder permisos no retribuidos. La determinación de su procedencia se delega en el Jefe de Servicio. En el caso de que este permiso sea concedido con anterioridad al período de ausencia de la fábrica, el Jefe del Servicio hará llegar al Servicio de Personal la pertinente autorización escrita, también con antelación a la fecha del permiso. Si el permiso se concediera durante la jornada de trabajo, además de la autorización escrita avalada por el Jefe del Servicio que deba dirigirse a la Oficina de Personal, el beneficiario deberá presentar en la portería de fábrica la oportuna autorización de salida debidamente cumplimentada.

Se contemplan dentro de este artículo los derechos de los trabajadores a los permisos necesarios para concurrir a exámenes que deberán ser objeto de idéntica tramitación.

Los trabajadores de Aludium Transformacion de Productos, S.L.U., durante la vigencia del presente Convenio dispondrán de permiso no retribuido por el tiempo necesario para los sepelios y matrimonios de parientes con un máximo de un día.

Artículo 56.— *Otros permisos***a) *Días de libre disposición***

Los días de libre disposición como consecuencia del ajuste de la jornada anual irán abonados en la mensualidad de la fecha en que se disfruten, en sus conceptos fijos de sueldo, complemento salarial y antigüedad.

b) *Permisos para trasladarse a otro Departamento o Servicio*

Para ausentarse del Departamento, cuando se trate de motivos ajenos a la realización del propio trabajo encomendado, el personal necesitará una autorización por escrito indicándose en ella la razón o el motivo de la salida. Esta autorización, concedida por el mando superior inmediato, deberá ser firmada en el lugar adonde se traslada por el mando mismo, y se entregará en el Departamento de origen tan pronto como se regrese a él.

Para abandonar el puesto de trabajo se precisa la autorización del mando inmediato.



c) *Permiso para abandonar la Fábrica*

Se seguirán las mismas indicaciones del Artículo 7º de este mismo capítulo.

Artículo 57.— Excedencias

Precisando lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, distinguimos:

1. *Clases de excedencias*

a) Excedencia voluntaria.

El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Este derecho sólo podrá ser ejecutado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La reincorporación deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en condiciones similares a las de iniciación de la misma.

El tiempo que el productor permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto, ni da derecho a percibir ninguna retribución de Aludium Transformacion de Productos, S.L.U., Fábrica de Amorebieta.

La reincorporación de los trabajadores en esta situación se realizará a petición propia, en la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

b) Excedencia forzosa.

Dará derecho a la conservación del puesto, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

c) Para atender al cuidado de un hijo

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

2. *Plazo de petición de las excedencias*

Toda petición de excedencia recogida en los apartados que anteceden deberá ser formulada con un mes de anticipación, al objeto de permitir la contratación eventual que sustituya al excedente, mientras dure su ausencia.

La petición, formulada por escrito, será presentada al jefe correspondiente, quien hará llegar, a través de la línea jerárquica, al Servicio de Personal.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de finalización. En el caso de no respetar el plazo de preaviso, perderá el derecho que le pudiera corresponder.

Artículo 58.— Ausencias por enfermedad o accidente

La Empresa reservará el puesto de trabajo durante el tiempo que dure la ausencia por baja de Incapacidad Temporal, sea producida por enfermedad común, profesional o accidente, siempre que el personal afectado cumpla los requisitos exigidos sobre justificación, se someta al control e inspección que en su caso se establezca y observe los tratamientos y prescripciones médicas.

**Artículo 59.— Devengos en caso de ausencia por enfermedad**

En general, estando ausente por enfermedad, el productor cobrará lo que le corresponde conforme a la normativa reguladora del Sistema de la Seguridad Social.

Ausencias por enfermedad común

1. La Empresa abonará como mejora, una sola vez al año por trabajador, la cuantía del 60% de la base reguladora por esta prestación durante los tres primeros días de enfermedad que no son satisfechos conforme a la normativa de la Seguridad Social, que lo complementará según el porcentaje de absentismo hasta la cantidad que hubiera recibido en caso de haber estado trabajando salvo la prima de producción (que cuenta con su propio escalado recogido en el punto 2 de este artículo).

En la segunda y sucesivas bajas no se compensará ni se complementarán los dos primeros días.

A partir del cuarto día, el trabajador recibirá lo fijado en la legislación vigente más el complemento de la empresa según el porcentaje de absentismo.

Porcentaje Absentismo Enfermedad	Prestación (%)
> = 6%	90
> = 5,5%	92
> = 5%	94
> = 4,5%	96
> = 4%	98
> = 3%	99
< 3%	100

2. En complemento a lo anterior, los trabajadores percibirán durante la situación de enfermedad la compensación por la prima de producción del artículo 67 del Convenio con el siguiente escalado en función de la duración de la contingencia común que da origen a la misma:

- I. 1 a 15 días= 0% prima.
- II. 15-30 días= 50% prima.
- III. 30-45 días= 60% prima.
- IV. 45-60 días= 70% prima.
- V. 60-90 días= 80% prima.
- VI. 90-120 días= 90% prima.
- VII. + 120 días= 100% prima.

El régimen de cumplimiento en esta materia específica será el mismo establecido en los Estatutos de la extinta EPSV y Anexo I del Convenio, incluido el régimen disciplinario, siendo la empresa la encargada de establecer tanto los procedimientos de control como las sanciones en caso de incurrirse en los incumplimientos allí recogidos, sin perjuicio de la aplicación del cuadro de faltas establecido en el presente convenio en los casos que proceda.

Los trabajadores de Aludium Transformacion de Productos, S.L.U. Fábrica de Amorebieta, para disfrutar de tal beneficio habrán de cumplir los siguientes requisitos:

- a) La baja se notificará telefónicamente a la Empresa o por medios telemáticos como correo electrónico, WhatsApp cuando ello sea posible, con anterioridad a la hora de incorporación a su trabajo siempre que sea posible y en todo caso dentro de la primera mitad de la jornada.
- b) Confirmación escrita, que bastará sea depositada en el buzón de correos del Servicio Médico/RRHH dentro de las 24 horas.



- c) Presentación de justificantes de alta médica al Servicio Médico a su reincorporación con preaviso de llamada telefónica el día del alta.

En todo caso la notificación a la empresa deberá ser efectuada por el interesado a los efectos de garantizar la confidencialidad de las comunicaciones conforme a la normativa en materia de protección de datos.

La omisión o incumplimiento de estas normas no sólo causará la pérdida de la retribución, sino que será calificado como falta laboral.

Si iniciada la jornada laboral un trabajador debe abandonar la empresa por estar indispuerto, para tener derecho a la compensación salarial correspondiente deberá presentar justificante del servicio médico de urgencia donde sea atendido y que hubiera transcurrido al menos una hora desde el inicio de su jornada hasta el momento en que sale de la empresa.

- 2) Larga enfermedad (invalidez provisional).

Los productores afectados por una incapacidad permanente reconocida por la S.S. causarán baja en la empresa rigiéndose a partir de entonces por la póliza de riesgo del Plan de Pensiones de Aludium Transformacion de Productos S.L.U. Asimismo, a los productores en incapacidad temporal superior a 18 meses y que no se les haya reconocido una incapacidad permanente por la S.S., la Empresa les garantizará un complemento hasta el 75% de lo que percibiría estando trabajando.

Artículo 60.— Devengos en caso de baja por accidente de trabajo

En caso de baja por accidente de trabajo, los productores percibirán durante la misma, el 100% de los ingresos brutos, que según su calendario particular de trabajo, le hubiere correspondido percibir. Para ello, la Empresa complementará la diferencia entre lo pagado actualmente por la Seguridad Social y dicho importe.

Artículo 61.— Disposición Genérica

Sin perjuicio de todo lo anteriormente expuesto, se aplicarán en esta materia cuantos preceptos del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones oficiales legales sobre Seguridad Social regulan estas situaciones.

CAPÍTULO VII POLÍTICA SALARIAL

Artículo 62.— Norma General

Se entiende por retribución, la totalidad de los ingresos anuales, en metálico o en especie, que percibe individualmente cada productor, como contraprestación del trabajo que realiza y de los resultados que con él se obtienen.

Artículo 63.— Incremento retributivo

Los incrementos se aplicarán a todos los conceptos retributivos.

Las Tablas Salariales de 2021 figuran en el Anexo IV. Se contemplan dos tablas diferentes, que contienen los conceptos salariales según la estructura de números y letras, esta última de aplicación hasta la jubilación de aquellas personas que aún mantienen dicha nomenclatura.

Los incrementos salariales serán los siguientes:

- 2022: IPC.
- 2023: IPC.

La revisión salarial para cada uno de los años 2022 y 2023 se llevará a cabo, una vez publicado por el INE el IPC real de cada año, de la siguiente manera:

- Los incrementos señalados correspondientes a cada uno de los años se calcularán sobre el IPC real del año natural precedente.



— Las regularizaciones salariales se abonarán una vez sea conocido el IPC real del año anterior, mediante la publicación oficial de dicho dato.

Artículo 64.— Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos son:

- a) Conceptos de carácter general.
 1. Salario o sueldo de calificación.
 2. Complemento salarial.
 3. Prima de competitividad.
 4. Pagas extraordinarias.
 5. Garantía personal.
- b) Particulares o circunstanciales.
 1. Nocturnidad.
 2. Horas extraordinarias.
 3. Pluses.
 - De turno 10, 15 o mayor.
 - Especial de puesto.
 - De llamada.
 - De comida.
 - De sábado.
 - De domingo.
 - De festivo.
 - De radiactividad.
 - De Equipo Segunda Intervención.
 - Plus calendarización paradas para los Jefes de Equipo de Mantenimiento.
 - Plus asistencia efectiva paradas para los Jefes de Equipo de Mantenimiento.
 - Plus cobertura ausencias para los oficiales de mantenimiento que trabajen en turno central y/o relevos y hagan estas coberturas.
 - Plus Ayudante Team Leader/Jefe de Turno.
 - Kilometraje.

Artículo 65.— Deducciones

Serán a cargo del personal:

- a) La cuota individual correspondiente al productor, que sea preciso satisfacer para Seguridad Social.
- b) La cuota individual del Seguro de Vida al productor que lo viniera disfrutando.
- c) Las retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- d) Cuota sindical, en su caso.

Artículo 66.— Salario o sueldo de calificación

Es el concepto retributivo de carácter fijo, establecido como base de remuneración para cada nivel de calificación.

(Anexo tablas salariales).

Artículo 67.— Pluses especiales

Los pluses se incrementarán en los porcentajes establecidos para los incrementos salariales del artículo 62.

**a) Plus de puesto**

Los titulares de cada uno de los puestos de trabajo que se detallan y siempre que realicen funciones propias de los mismos por un tiempo que exceda de una hora, en cuyo caso cobrarán el 50% del plus y el 100% si se trabaja cuatro o más horas en dichos puestos.

Grupo 1: Plus A

- Mecánicos y electricistas de turno (trabajando a turno).
- Preparador de cargas.
- Preparador de cubas.
- Personal utillaje Fundición que no apoye a producción en el final de colada.
- Personal CV1.
- Personal que trabaje en nave de fusión.

Grupo 2: Plus C

- Polivalente Fusión. Polivalente Fusión.
- Ayudante Fusión. Operador A.
- Conductor tractor carga de hornos. Conductor tractor carga de hornos.
- Técnico Calidad de Fundición.
- Personal utillaje Fundición que apoye a producción en el final de colada.

b) Plus de turnos

Este plus se abonará por día trabajado y a las modalidades que a continuación se señalan:

- Personal a 10/12 turnos.
- Personal a 15 turnos o más.

Durante las vacaciones se percibirá por los días que le hubiera correspondido trabajar según su calendario.

c) Plus llamada personal mantenimiento

1. La empresa necesita asegurar la disponibilidad del personal de Mantenimiento para asistencia a fábrica fuera de jornada (incluyendo noches, sábados, domingos y festivos) para reparaciones que por su singularidad (dificultad, medios...) no hayan podido ser solucionadas por el personal de Mantenimiento presente.

2. Si ocurre una de dichas situaciones en una máquina fuera del turno central y el personal de Mantenimiento presente no puede repararla, le consultará al Jefe de Turno, y éste valorará la urgencia o necesidad de arreglarla. Si considera que es necesaria la reparación inmediata de la máquina (situación de pérdida real de producción a fin de mes) llamará al Jefe de Grupo de Mantenimiento correspondiente (en caso de no localizarle llamará al jefe de taller de Mantenimiento correspondiente), que se personará en fábrica para la reparación. La forma de compensar estas situaciones será la siguiente:

- a) Sólo se llamará cuando sea realmente necesario (pérdida real de producción) por lo que se pagaría horas extraordinarias (al valor de hora extra).
- b) Asimismo se percibirá como compensación por asistir a la reparación de la avería un plus equivalente al valor del Plus de Sábado del nivel 10 establecido en las tablas salariales.

d) Plus de comida

Corresponde a los trabajadores percibir este plus de comida en los siguientes casos:

- 1) Comida sábado y domingo / festivos.
- 2) Cena.
- 3) Bocado.
- 4) Desayuno.



El plus de comida sábado o domingo se percibe en los casos siguientes:

- a) Los trabajos no programados que prolonguen la jornada más de las 14 horas.
- b) Los trabajos programados para un sábado o domingo cuya duración se prolongue a 12 horas partiendo de las 6 horas de la mañana. Un trabajo programado para un sábado o domingo para el personal de día da derecho al plus.
- c) Por prolongar la jornada por no venir el cambio de relevo (artículo 5º Capítulo IV).
- d) Los trabajos programados para un sábado por la noche que comiencen a partir de las 22 horas tendrán derecho al plus de bocadillo y si completan la jornada hasta las 12 horas (10 horas de la mañana) tendrán derecho además a desayuno.
- e) Los trabajos programados para un sábado, domingo o festivo que comiencen a partir de las 18 horas tendrán derecho al plus de cena y si completan la jornada hasta las 12 horas (6 horas de la mañana) tendrán derecho además a bocadillo.

e) *Plus de Operador de Fuentes radiactivas*

El personal de Convenio que tenga el título de «Operador de fuentes radiactivas» expedido por el Consejo de Seguridad Nuclear y ocupe un puesto donde se manejen fuentes radiactivas, percibirá un plus pagadero de 99,49 euros en doce mensualidades

f) *Plus Equipo segunda intervención E.S.I*

Se aplicará a los integrantes de los citados equipos de segunda intervención que presten sus servicios como personal de mantenimiento y de producción en los mismos

El importe del citado plus anual ESI será:

Grupo A: 366,05 euros/año (Jefes de equipo, nivel 9 y 10).

Grupo B: 281,00 euros/año (resto de niveles).

g) *Plus Departamento de energías y fluidos*

El personal perteneciente a este departamento cuando preste servicios los días 24 de diciembre de noche y 25 de Diciembre en turnos de mañana y tarde, y 31 de Diciembre por la noche y 1 de Enero en turnos de mañana y tarde, tendrá derecho a percibir el denominado plus festivo en cuantía doble en cada una de las jornadas en que realice su actividad profesional.

h) *Plus calendarización paradas para los Jefes de Equipo de Mantenimiento.*

Los Jefes de equipo de mantenimiento, mientras tengan calendarizado trabajar en las paradas de mantenimiento de Navidad y Semana Santa, recibirán mensualmente este plus que compensa este esfuerzo.

Este plus se cobrará en 12 mensualidades.

i) *Plus asistencia efectiva paradas para los Jefes de Equipo de Mantenimiento*

Se cobra este plus diario por cada día efectivamente trabajado de los calendarizados en la parada de Navidad y Semana Santa. Para su cobro es necesario la prestación efectiva de trabajo en los días indicados anteriormente, independientemente de cual sea la causa por la que no se preste el servicio.

Este plus diario compensa las horas extras y el plus de sábado/ festivo que dejan de cobrar los Jefes de Equipo de Mantenimiento al calendarizarse los días de parada de mantenimiento.

j) *Plus cobertura ausencias para los oficiales de mantenimiento que trabajen en turno central que hagan coberturas*

Los oficiales que trabajen a jornadas de turno central, por la disposición a cubrir las ausencias de los titulares de los relevos, cobrarán este plus en 12 pagas.

**k) Plus Ayudante Team Leader/Jefe de Turno**

Se establece este plus de 100euros por 12 mensualidades no consolidable de acuerdo con el Proyecto «One Aludium». Compensa la realización de tareas de resolución de problemas, TPM, orden y limpieza... y la disposición para sustituir al Team Leader/Jefe de Turno en el caso que hiciera falta.

La sustitución del Team Leader/Jefe de Turno se retribuirá como marca el convenio, no incluyendo este plus cuando se produzca la misma. Se cobrará la parte proporcional del plus en función de los días de sustitución. Para sustituciones de hasta 3 días, se cobrará el plus entero. Este plus no se cobrará en los casos en los que la persona tenga consolidado el nivel salarial de Team Leader/Jefe de relevo

Cada año, la Dirección designará las personas incluidas en este proyecto que desarrollarán esta función por cada área y durante el tiempo que estime la empresa.

Artículo 68.— Prima de competitividad

Se establecerá una prima de competitividad colectiva en función de los siguientes parámetros:

- Volúmenes de Fundición, Semis y Caliente.
- Cumplimiento de Plazo.
- Reclamaciones.
- LWD e TIR.
- Absentismo.
- Recovery Semis y LC2.

Se garantiza como prima mínima el 21,38% correspondiendo este valor al 90 de actividad del rango establecido. Establecer el rango 90-125 negociando los pesos y rangos de cada uno de forma anual.

Artículo 69.— Garantía de prima mínima

Si llegara a darse la circunstancia de falta de trabajo, por no tener pedidos excepción hecha de la situación y medidas de regulación que pudieran tomarse por este defecto, se mantendrá la cobertura global de prima mínima del 21,38%.

Por supuesto, esta garantía no es aplicable si el hecho de no alcanzar los rendimientos mínimos es imputable al trabajador.

Artículo 70.— Pagas extraordinarias

Serán concedidas en proporción al tiempo en plantilla activa, prorrateándose cada una de ellas en la forma siguiente:

- La de julio en proporción al tiempo en plantilla activa en el primer semestre natural del año.
- La de diciembre en proporción al tiempo en plantilla activa en el segundo semestre natural del año.
 - 1) *Fecha de devengo*: Estas gratificaciones se harán efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 17 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.
 - 2) *Proporcionalidad*: Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas en el semestre natural del año en que se otorgue.

Artículo 71.— Nocturnidad

Se considerará como horas nocturnas con derecho a remuneración especial las que van desde las 22,00 horas a las 6 de la mañana siguiente.

**Artículo 72.— Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos, insalubres y peligrosos**

Las circunstancias que definen a un puesto como excepcionalmente tóxico, penoso, insalubre o peligroso han sido tenidas en cuenta y valoradas en la calificación del mismo.

Por lo tanto, sólo tendrán derecho a percibir este suplemento, aquellos productores que, ocupando habitualmente puestos de trabajo que no presenten las circunstancias señaladas, ocasional y excepcionalmente deban efectuar labor que revista alguna de esas características, en tanto en cuanto las efectúen.

El importe de este suplemento será de un 20 % del salario o sueldo de calificación correspondiente al puesto que se ocupe en el momento, siempre que la permanencia en un trabajo que reúna dichas condiciones sea de cuatro horas o superior, y en caso de ser menor, el 10% de la base indicada.

Artículo 73.— Horas abonables

Horas abonables HPPD – (Horas parte proporcional de domingo).

Horas anuales pactadas para cada año.

Fiestas (L.V.) 14 x 8 horas.

Días laborables vacaciones 22 x 8 horas.

CAPÍTULO VIII

CONDICIONES DE PAGO DE RETRIBUCIONES**Artículo 74.— Liquidación de haberes**

El personal que lo solicite percibirá el día 15 de cada mes un anticipo a cuenta de sus devengos, efectuándose el último día laborable de cada mes la correspondiente liquidación mensual. Si el día 15 fuese domingo o festivo, el abono se efectuará el día hábil inmediatamente anterior.

Artículo 75.— Anticipos especiales

La empresa concederá, anticipos a cuenta del importe de los trabajos realizados, sin que puedan exceder del 90% neto de aquel y siempre que la persona interesada acredite su urgente necesidad.

CAPÍTULO IX

SERVICIO DE PREVENCIÓN**Artículo 76.— Seguridad**

Es responsabilidad de la Dirección de la Fábrica velar por la seguridad y salud de los trabajadores de la misma. Esta responsabilidad, por delegación, alcanza a todo el personal con mando.

La seguridad es labor de todos y de todos los días, por ello, todos los trabajadores deberán cumplir cuantas disposiciones de carácter particular sean dadas con relación a su seguridad y salud, incurriendo en responsabilidad en caso de incumplimiento.

Artículo 77.— Comité de seguridad y salud

Se crea el Comité de Seguridad y Salud, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1.995, de 8 de noviembre).

Su composición será paritaria, con un miembro por cada grupo de representación de los trabajadores con un máximo de cinco miembros, e igual número por parte de la Dirección.

Ambas partes se comprometen a desarrollar todos los aspectos contemplados en la citada ley y sus reglamentos. Asimismo, se comprometen a llevar a cabo los acuerdos adoptados en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

**Artículo 78.— Servicio de prevención**

Se constituye el Servicio de Prevención de la Fábrica, que estará formado por el Médico de Empresa y ATS interno en caso de existir el mismo o externo mediante el concierto de un Servicio de Prevención Ajeno y el Técnico de Prevención. Este Servicio ajustará sus cometidos a lo dispuesto en la Ley 31/95 y el R. D. 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 79.— Servicio médico

La Dirección de la Empresa podrá optar por un Servicio Médico interno o externo cuya finalidad es conservar y mejorar la salud de los productores, evitando riesgos de todo orden que puedan presentarse en el trabajo o los que puedan aparecer como consecuencia de este.

Artículo 80.— Prendas de protección

La Empresa proporcionará al personal las prendas de protección que se precisen. El personal está obligado a utilizarlas y a conservarlas con esmero y seguir el procedimiento de lavado establecido siguiendo las indicaciones dadas por la empresa con el fin de evitar la pérdida de su capacidad protectora.

Artículo 81.— Normas de seguridad y salud

Existe en Fábrica una colección de normas de Seguridad de obligado cumplimiento, así como un Plan de Prevención y un Plan de emergencia. Las normas de seguridad son de obligado cumplimiento. La Dirección facilitará su difusión y el conocimiento de las mismas. Todo operario está obligado a conocer las normas de seguridad relativas al trabajo que desempeñe. En este sentido cuando un mando de la Fábrica haga entrega de una norma que le afecta de modo particular y personal, éste está obligado a aceptarla, firmando el «recibí».

A través de normas de Seguridad se reglamentan distintas materias, como: modos de comportamiento en materia de Seguridad, Higiene, Seguridad contra incendios (E.P.I. y E.S.I.), ropa de trabajo, etc.

Artículo 82.— Seguridad en la fábrica

Aludium Transformacion de Productos, S.L.U., Fábrica de Amorebieta procurará por todos los medios a su alcance que sus instalaciones industriales sean un lugar de trabajo seguro y limpio, considerando que la responsabilidad por la seguridad de la empresa es equiparable a la responsabilidad por la calidad y cantidad de sus productos.

Artículo 83.— Indemnizaciones en caso de accidente por daño a prendas propias

Tendrán la consideración de efectos indemnizables:

- a) Ropa interior.
- b) Gafas graduadas propias (cuando el operario no las tenga adjudicadas de Seguridad).

No se consideran efectos indemnizables las ropas complementarias (camisa, jersey y pantalones, etc.), que acostumbren a utilizar los productores.

Tampoco son indemnizables el calzado, reloj, anillos, carteras, etc.

La cuantía de la indemnización ascenderá al 75% del valor de reposición de la prenda interior destruida o inutilizada.

En el caso de gafas, (cristales y montura), según el daño sufrido, se indemnizará con el 100% del valor de reposición del efecto destruido o inutilizado, previa entrega del mismo y presentación de la correspondiente factura de compra de nuevo.

Artículo 84.— Personal de capacidad disminuida

El trabajador que sea declarado incapacitado para desempeñar el puesto que ocupe, será retirado del mismo y destinado a otro compatible con su incapacidad si lo hubiere.



La existencia o no de puesto compatible con su disminución de capacidad será determinada por la Dirección y el Comité de Empresa.

Cuando la limitación padecida se haya producido con ocasión o por consecuencia del trabajo, el trabajador afectado conservará su nivel a todos los efectos. En otro caso, sólo el salario de la zona de procedencia.

La Dirección, de acuerdo con el Comité, procederá:

- A tener permanentemente actualizada una relación de puestos de trabajo que deban ser ocupados por el personal de capacidad disminuida.
- A destinar a puestos de producción a personas que estando en la actualidad ocupando puestos de trabajo de los indicados en el párrafo anterior, tengan aptitud física suficiente para ocupar aquellos puestos. Se respetará, en todo caso, la categoría profesional del trabajador afectado.

La Dirección instrumentará las medidas de formación y, en su caso, adaptación, precisas para que tales cambios de puestos se realicen.

Artículo 85.— Ropa de trabajo

La Empresa facilitará la ropa de trabajo que a continuación se señala:

- Personal obrero: 2 camisas, 2 pantalones y un polo de manga larga al año en color azul.
- Personal empleado taller: 1 traje al año y 1 camisa para verano.
- Empleados Laboratorio mecánico y químico: 2 batas al año.
- Empleados oficina /portería: 1 chaqueta al año.
- Toallas: 1 al año para el personal obrero.
- Prendas de abrigo/ exterior: Para el personal de carga y descarga (bienal)
- Guantes: El personal contribuirá ejemplarmente a la reducción del capítulo de gastos correspondientes a los guantes, de manera a conseguir, sin menoscabo de la seguridad de los trabajadores, que el consumo, en circunstancias normales, se mantenga dentro de unos límites razonables, que se entiende no deben ser superiores, como media, a dos pares por personal y mes.

Las prendas de trabajo antes citadas son para uso exclusivo de la Fábrica, debiendo entregar la prenda vieja para recibir la nueva.

La dotación de la ropa de trabajo se complementará con una cazadora de abrigo de entrega bianual. Esta prenda de abrigo se entregará a empleados, obreros y P.F.D.'s que por razón del trabajo tengan que realizar parte de él en el exterior de las naves o en las propias naves.

Las fechas de entrega de la ropa de trabajo serán en marzo y septiembre.

El personal con ropa ignífuga y ropa de aislamiento eléctrico que sea considerada epis (EHS), dispondrá de servicio de lavandería. Dicho servicio repondrá o reparará las ropas desgastadas. En caso de encontrarse sin ropa se deberá solicitar al jefe de turno un vale para retirar prenda equivalente del almacén.

CAPÍTULO X

PREMIOS DE VINCULACION

Artículo 86.— Premios de vinculación

La permanencia en la Empresa se premia en las siguientes circunstancias y formas:

- Al personal que cumple 20 años de servicio, dos mensualidades y un reloj conmemorativo.
- Al personal que cumple 30 años de servicio, tres mensualidades y un reloj conmemorativo.



— Al personal que cumple 40 años de servicio, cuatro mensualidades y un reloj conmemorativo.

Se considera como base para el cálculo de estos premios extraordinarios, la retribución íntegra anual dividida por doce, exceptuando las horas extras, o cualquier otro concepto de carácter similar, correspondiente al nivel personal que tiene homologado.

Para el cómputo de años de servicio, a estos efectos se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, así como sus filiales o asociadas, cualesquiera que hayan sido los grupos profesionales o categorías laborales en que se haya estado encuadrado, estimándose como tiempo de servicio:

- a) Todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en los centros de trabajo de la Empresa, bien sea por vacaciones, licencia, accidentes de trabajo o enfermedad.
- b) El que hubiera disfrutado por razón de excedencia forzosa, por nombramiento para un cargo público o sindical o prestación del Servicio Militar obligatorio.
- c) El transcurrido en período de prueba o con carácter eventual que hubiera pasado el personal en tal situación antes de ocupar con carácter fijo un puesto en la plantilla de la Empresa.

Para aquellos trabajadores de alta en la compañía con anterioridad al 1 de enero de 2015, se tendrá en cuenta el pago proporcional de dichos importes abonado de manera anticipada con fecha de referencia 31 de diciembre de 2014 según el acuerdo firmado a 27 de noviembre 2014.

CAPÍTULO XI AYUDA DE ESTUDIOS

Artículo 87.— Ayuda de estudios a hijos de productores

A)

Las ayudas escolares se otorgan a los hijos de los productores y de los viudos/viudas de los mismos que están en preescolar o cursan estudios de Enseñanza básica/media/superior o equivalentes, tal como se indica en el párrafo 2.

Quedan incluidos dentro de los estudios universitarios, los másteres homologados por el Ministerio de Educación siempre que estén relacionados en el programa formativo con los estudios universitarios ya realizados.

Esta ayuda por lo que respecta a los alumnos de ESO, será concedida a lo largo de dichos estudios sin tener en cuenta la repetición de cursos, pero, para el resto de las enseñanzas incluidas en los tipos Bachiller o equivalente, media y superior, será retirada cuando las repeticiones excedan de una en cada curso y de dos en el total de los estudios. Un mismo productor puede recibir la ayuda escolar para varios hijos.

Las ayudas escolares son otorgadas por curso académico.

El valor de la ayuda escolar depende de:

- 1) Tipo de estudios realizados.
- 2) Existencia o no de centro adecuado de enseñanza en la población donde reside el productor.

B) *Tope máximo*

Tipo de enseñanza

Infantil (de 0 a 6 años): 128,59 euros.

Primaria y 1.º Y 2.º ESO: 257,21 euros.

3.º y 4.º ESO y LOGSE y ciclos de FP: 320,79 euros.

Ciclos de FP fuera de provincia: 788,99 euros.

Universitaria en provincia: 473,12 euros.

Universitaria fuera provincia: 1.135,54 euros.



Sobre las cantidades fijadas como tope máximo, se aplicará un coeficiente corrector, según el número de hijos que perciban ayuda de estudios. Aplicando la tabla siguiente:

Número de hijos coeficientes	
1	0,00
2	1,15
3	1,30
4	1,45
5	1,60
6	1,75
7	1,90
8 o más	2,00

C) *Justificación*

Para percibir esta ayuda escolar, es imprescindible que los interesados presenten sus justificantes en el mes de octubre, de haber matriculado a sus hijos.

D) *Tipo de enseñanza*

Será la referida en la ley de reforma educativa, y en todo caso, la que establezcan los organismos oficiales.

E) *Fecha de pago*

Esta ayuda se hará efectiva de una sola vez al año, orientativamente en el mes de noviembre, al inicio del curso lectivo.

Estas ayudas subirán lo que se fije en Convenio y se tendrá en cuenta la revisión anterior.

Artículo 88.— Ayuda de estudios a productores

2.1. *Concesión*

Se concederán ayudas de estudios a todo productor que, perteneciendo a la plantilla con carácter fijo, se sacrifique por ampliar sus estudios y lo solicite.

Para tener derecho a la ayuda es requisito imprescindible que los estudios sean compatibles con el horario de trabajo de cada interesado.

Para la ayuda de formación profesional (FP2, Técnicos medios y estudios superiores), además de lo anterior, se requerirá que dichos estudios tengan aplicación en nuestra Fábrica de Amorebieta.

2.2. *Importe de la ayuda*

La ayuda consistirá en el 80% de la matrícula y el 100% de los libros oficiales del curso.

Para poder tener derecho a la ayuda del curso o asignaturas siguientes, deberá justificarse el haber aprobado las asignaturas del anterior.

Los cursos completos o asignaturas repetidas no percibirán ninguna ayuda por ello. No obstante, la Comisión habida cuenta la dificultad de los estudios, podrá proponer a la Dirección el que, aprobado el curso o asignatura repetida, tenga derecho a ayuda para el siguiente curso o asignatura.

De la ayuda en cuanto a matrícula, el 30% se facilitará al comenzar el curso y el 50% restante finalizado, previa presentación del resultado del mismo.

Por lo que hace a la de libros, toda ella al iniciarse el curso contra presentación de los comprobantes de compra.



2.3. *Compensación por desplazamiento*

Cuando el interesado deba desplazarse para asistir a clase, percibirá una ayuda cuyo baremo esté de acuerdo con el Convenio en vigor, que para el año 2022 será de 257,52 euros por curso, con justificación de su asistencia mensual.

2.4. *Compensación por clases particulares*

- Estudios Superiores 362,10 euros.
- Estudios de Grado Medio 302,52 euros.
- Estudios de Bachillerato 217,12 euros.

Mensualmente se exigirán los oportunos justificantes.

2.5. *Material especial*

Cuando por imperativo de los estudios se precise la utilización de materiales específicos, tales como compases, tiralíneas, etc., se concederá ayuda, por una sola vez, con una cantidad máxima de 265,90 euros.

2.6. *Actualización de las Ayuda a Estudios*

Estas ayudas subirán lo que se fije en Convenio y se tendrá en cuenta la revisión anterior.

CAPÍTULO XII

SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

Las prestaciones por jubilación, invalidez, viudedad y orfandad serán las previstas en cada momento en el Plan de Pensiones promovido por Aludium Transformacion de Productos S.L.U., a las que tendrán acceso los trabajadores en las condiciones establecidas en el reglamento regulador.

CAPÍTULO XIII

PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO

Artículo 89.— *Procedimiento de resolución de conflictos*

En caso de discrepancias o desacuerdos se acudirá, previa solicitud de cualquiera de las partes, al procedimiento de mediación previsto en los Acuerdos Interconfederales sobre resolución de conflictos colectivos (PRECO II).

Por acuerdo expreso de ambas partes, acudirán al procedimiento de arbitraje previsto en los mencionados acuerdos. También serán de aplicación las reglas anteriores en las discrepancias que puedan surgir en los períodos de consulta que se efectúen en relación con las materias previstas en los artículos 40, 41, 47, 51 y 52 c del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIV

OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 90.— *Comedor*

El comedor se gestionará por una Empresa especializada externa a Aludium Transformacion de Productos, S.L.U., que no forma parte de la plantilla.

La Empresa subvenciona el 50% del importe de la comida. Además, proporcionará bocadillos, también subvencionados al 50%, al personal de turno de mañana (6 a 14 horas), en horas compatibles con la jornada normal del Comedor.

La subvención sólo se concede al personal de Aludium Transformacion de Productos S.L.U., Fábrica de Amorebieta y a condición de que en el día no perciba otra ayuda de comida, no esté de vacaciones o de baja por IT.



Los precios de comida y bocadillos se revisarán por la Comisión para adaptarlos a los términos contratados con la empresa que gestiona el comedor.

En cualquier caso, los posibles déficits serán cubiertos a partes iguales por la Empresa y los usuarios del comedor.

Con el fin de mejorar el servicio del Comedor, los productores que acudan irregularmente deberán comunicarlo de víspera a la persona encargada.

Artículo 91.— *Compensación economato*

Como compensación a la supresión del Economato se abonará a cada productor, hasta su jubilación o baja en la plantilla la cantidad anual de 131,24 euros para 2021, como pago en especie, no teniendo consideración de concepto salarial a ningún efecto. Esta cantidad será actualizada con los incrementos de Convenio.

Artículo 92.— *Prestamos al personal*

La Empresa, a solicitud de los interesados, bajo la Administración de la Comisión de Asuntos Sociales del Comité, concede a los productores préstamos personales para adquisición y rehabilitación de vivienda. El montante total utilizado no podrá superar los 150.253 euros.

- El préstamo para adquisición de vivienda será de 6.000 euros, con amortización mensual en el período de 4 años y gravado con un interés del 2%.
- El préstamo para rehabilitación de vivienda será de 3.000 euros, con amortización mensual, en el período de 18 meses y gravado con un interés del 2%.

El orden de prioridades para la concesión de los créditos será:

- 1) Adquisición de la primera vivienda.
- 2) Traslado de residencia a Amorebieta, con independencia de que antes se haya beneficiado de un préstamo para la adquisición de la primera vivienda.
- 3) Que por necesidades familiares o por condiciones de inhabilitación manifiesta, tengan que cambiar de vivienda.

En el plazo de un mes como máximo, desde la fecha en que se presente la solicitud, se decidirá la concesión o denegación del préstamo.

Artículo 93.— *Optica, odontología y ortodoncia*

La Empresa abonará el 50 % de los gastos que se produzcan, previa justificación de estos y con arreglo al baremo establecido.

Óptica

El 50 % del importe total, siempre que éste no exceda de las cantidades fijadas, en cuyo caso se abonará el 50 % de dichos topes.

En caso de necesitarse dos pares de gafas, uno para cerca y otro para lejos, se abonarán ambos sobre el baremo citado.

La reposición de monturas sólo se abonará nuevamente cuando haya transcurrido un plazo mínimo de cinco años del pago de las anteriores.

En la reposición de cristales se concederá la ayuda solamente con motivo de nueva graduación. No habrá participación por reposición de gafas o microlentillas como consecuencia de rotura o pérdida de las mismas.

Ayuda de óptica

	Tope (€)	Máximo a abonar (€)
Gafas normales (hasta 5 años)	217,29	108,65
Gafas bifocales y microlentillas	369,09	184,55
1 Cristal normal	73,61	36,81



	Tope (€)	Máximo a abonar (€)
1 Cristal bifocal	138,01	69,00
1 Cristal progresivo	166,48	83,24

Odontología

Tendrán derecho a esta ayuda el propio trabajador, su cónyuge o pareja de hecho y, hasta los 24 años, los descendientes de primer grado por consanguinidad o adopción de los trabajadores, excepto hijos dependientes que no tendrán límite de edad.

El 50% del importe total de consultas, radiografías, extracciones, prótesis y reposición de piezas, salvo metales preciosos con un límite de 2.500 euros de ayuda al año para cada persona de la unidad familiar beneficiaria de esta ayuda.

Ortodoncia

En los casos de ortodoncia, se concederá una ayuda máxima según baremo establecido, que se fija el tope en 741,79 euros, siendo la ayuda máxima de 370,89 euros anuales.

Ayuda a hijos de productores con minusvalías psíquicas y físicas

Para el año 2021 el importe queda fijado con un tope de 1829,40 euros al año.

Ayuda de audífonos

Por decisión del Comité de Seguridad y Salud, previo informe emitido por el Médico de Empresa y por razones que afecten a la seguridad en el trabajo, se procederá al abono del 50 % de su coste. Esta ayuda no se extenderá a los casos de patología auditiva que no afecten a la seguridad

Estas ayudas subirán lo que se fije en Convenio y se tendrá en cuenta la revisión anterior.

Artículo 94. — Becas para estancias de hijos de productores

El Centro dispondrá anualmente de una cantidad equivalente a multiplicar el 8,74% de la plantilla, considerada a 1º de enero de cada año, por 515,312 euros para la concesión de becas, para 2022.

Con cargo a la cantidad resultante en el punto anterior, se concederán becas por un importe de hasta 525,66 euros cada una, a aquellos trabajadores cuyos hijos, en edades comprendidas entre 9 y 15 años, las soliciten y justifiquen, ante la Comisión de Asuntos Sociales, el pago de su estancia en campamentos, albergues, colonias de verano o similares.

En el caso de que el costo de la estancia justificada sobrepasase las 515,312 euros se abonará esta cantidad como máximo. En el caso de ser inferior se abonará la cantidad justificada.

Si el importe de las becas concedidas en cada año no agotase la cantidad asignada al Centro, el Comité de Empresa podrá disponer del remanente para su utilización en actividades culturales, recreativas y de ocio, preferentemente de hijos de los trabajadores, justificando el gasto.

Esta cantidad sobrante no podrá acumularse a la de años posteriores, debiéndose agotar en el ejercicio correspondiente.

Si el importe de las becas solicitadas cada año, fuese superior a la cantidad asignada al Centro, el Comité de Empresa, procederá a la reducción de la cuantía a conceder prorrateando la asignación total al número de solicitudes.

La cantidad de 525,66 euros se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que experimenten con carácter general, las tablas salariales.

**Artículo 95.— Ayudas a personal de nuevo ingreso**

Para tener acceso a ayudas de estudios, médicas, odontológicas y de óptica, la persona deberá tener como mínimo 1 año de antigüedad en la empresa con contratación directa. En caso de no tenerla, la limitación de la ayuda será de 1.500 euros al año en total por la suma de estos conceptos.

**CAPÍTULO XV
JUBILACIÓN PARCIAL****Artículo 96.— Personal afectado**

La empresa se compromete a facilitar el acceso a la jubilación parcial durante la vigencia del presente convenio a los nacidos en 1962 y 1963 siempre que cumplan los requisitos establecidos legalmente para el reconocimiento de esta modalidad de jubilación, tales como edad, antigüedad y periodos de carencia en las cotizaciones al Sistema de la Seguridad Social.

Las edades que posibilitan el acceso a la jubilación parcial se regirán por lo dispuesto en la normativa de aplicación en materia de Seguridad Social vigente en el momento del hecho causante.

Si la normativa que regula la jubilación parcial se modificara sería necesario llegar a un nuevo acuerdo.

Artículo 97.— Condiciones del contrato de relevo

La jubilación parcial y la celebración de un contrato de relevo simultáneo, en su caso, se llevará a cabo a solicitud del trabajador conforme a lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 98.— Condiciones económicas para personal sustituido de convenio colectivo

Siempre que se den los requisitos legales para poder tener acceso a la jubilación parcial, y desde el día del cese en el trabajo a jornada completa, el empleado sustituido pasa a tiempo parcial, cobrando sus devengos por parte de la empresa en esa proporción y cobrando la pensión de jubilación parcial correspondiente. En el supuesto que sea necesario, la empresa complementará la suma de todas las prestaciones que reciba el empleado para garantizar que este al menos alcance brutas el 78% de la retribución bruta anual que le correspondería de estar a tiempo completo y hasta el momento de la extinción de la pensión de la jubilación parcial o la extinción de su relación laboral por despido disciplinario declarado procedente.

Los beneficios sociales de la persona sustituida, al estar a tiempo parcial, serán proporcionales. No obstante, si al empleado le correspondiese durante la situación de jubilación parcial el cobro del premio de vinculación, se le respetará en este caso la cuantía como si fuese a tiempo completo.

Plan de Pensiones: La empresa realizará las aportaciones correspondientes como si el empleado se encontrase trabajando a tiempo completo.

La Dirección y el Comité acuerdan que, como norma general, las jornadas de trabajo efectivo que han de realizar los jubilados parciales durante el contrato de relevo se harán de manera acumulada al comienzo de su acceso a la jubilación parcial y en la jornada que venían realizando hasta la transformación de su contrato en el de a tiempo parcial. No obstante, la Empresa toma sobre sí la obligación de garantizar las retribuciones y cotizaciones mientras mantenga su relación laboral con contrato a tiempo parcial.

Artículo 99.— Flexibilidad en los relevos

El momento de salida del empleado sustituido está condicionado a la existencia del relevo adecuado, y para facilitararlo, ambas partes acuerdan:

1. Una vez formalizado el contrato de relevo, la Dirección establecerá un período de solape para la formación básica del relevista en el puesto por un periodo máximo de tres meses.



2. Se permite que el relevo del personal de oficina sea de producción de taller y viceversa.
3. El relevista no impedirá la promoción interna, siendo inicialmente el Nivel correspondiente a Nuevo Ingreso el establecido para el personal de nueva incorporación.

Artículo 100.— Vigencia

El presente acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, siempre que se cumpla con lo establecido en el artículo 96 del presente acuerdo.

Artículo 101.— Mesa por el empleo

Se acuerda la creación de una Mesa de Trabajo que tenga como objetivo estudiar la posibilidad de considerar medidas que conduzcan a la mejora de la preparación técnica de la plantilla, así como su rejuvenecimiento conforme a la legislación vigente y las necesidades del servicio.

Esta mesa estará compuesta por un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio que componen el Comité de Empresa y el mismo número de representantes por parte de la Dirección. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de esta

CAPÍTULO XVI
OTROS ASPECTOS

Artículo 102.— Potenciación del euskera

La Empresa publicará los avisos, reglamentos, etc., en euskera y en castellano. De igual manera, la empresa, a aquellos trabajadores que se esfuercen en el conocimiento y aprendizaje del Euskera, abonará el 80% la matrícula de centro oficial de enseñanza previa justificación matriculación y de asistencia, de acuerdo con el artículo de ayuda a estudios a productores.

Artículo 103.— Garantías sindicales

La Empresa reconoce al Comité de Empresa y sus atribuciones, tal y como se contempla en las leyes en vigor. El número de sus componentes se adaptará a lo dispuesto en el E.T.

Como ampliación a las mismas, con el fin de sistematizar y homogeneizar los acuerdos en la fábrica, se reconocen las siguientes:

2.1. Comités de Centro de Trabajo**2.1.1. Tiempo Sindical**

Este permiso se regirá por las disposiciones legales en la materia. Se podrá acumular el crédito horario en uno o varios trabajadores por periodos mensuales únicamente pudiendo acumular bimensualmente en casos excepcionales el crédito en periodos distintos del mes de disfrute.

Cada uno de los miembros del Comité, dispondrá del crédito mensual de tiempo sindical retribuido que, de acuerdo con la dimensión de la plantilla del Centro, concede el artículo 68º del E.T.

No se computará como tiempo sindical el empleado en reuniones en las que preceptivamente deba estar presente la Dirección de la Empresa.

2.1.2. Medios para el Comité

La dirección de la Empresa facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del Comité o de sus Comisiones de Trabajo.

El Comité dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones y de carteleras situadas en lugares estratégicos.



2.1.3. Asesoramiento al Comité

El Comité, a su cargo, podrá utilizar la asesoría externa que estime oportuna para el desarrollo de sus funciones y en reuniones con la Dirección, previa y adecuada notificación a ésta.

2.1.4. Comisiones de Trabajo

Si alguno de sus miembros no perteneciera al Comité, el tiempo invertido por estos componentes se regulará de la siguiente manera:

- En reuniones convocadas por la Dirección: Se considerará tiempo de trabajo.
- En otro caso: Podrá calificarse de permiso no retribuido o imputarse al tiempo sindical.

2.1.5. Información sobre subcontratación

Los representantes de los trabajadores serán informados periódicamente de las subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente con los representantes de los trabajadores.

2.1.6. Información sobre modificación de la estructura y titularidad de la Empresa

Información y consulta previa a los representantes de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que éste se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

2.1.7. Otras Facultades

La asistencia a las reuniones de los Comités se ajustará a las normas específicas establecidas en el Centro.

2.2. Secciones Sindicales

2.2.1. Delegados Sindicales

La representación de las Secciones Sindicales en el Centro será ostentada por un Delegado por cada Sindicato.

El Delegado Sindical deberá reunir las condiciones de ser trabajador en activo en el Centro.

2.2.2. Competencias, Funciones y Responsabilidades

Al Delegado Sindical, se le reconocerán las siguientes:

- 1) Ostentar la representación de la respectiva Central Sindical y servir de órgano de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección del Centro.
- 2) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Centro, Comité de Seguridad y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tal órgano admita previamente su presencia.
- 3) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Centro, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.
- 4) Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.
- 5) Gozará de las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité.
- 6) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados a la Central Sindical y a los trabajadores en general, la Dirección del Centro, pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.



Cada Sección Sindical dispondrá de un local.

- 7) Las Centrales Sindicales que tengan un nivel de representación igual o superior al 20% en el conjunto de Aludium podrán reunir tres veces al año a un miembro por cada Sección Sindical. Asimismo, podrán nombrar de entre los mismos un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.
- 8) Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada uno de ellos, la cuota sindical correspondiente.

2.2.3. Asambleas de Centro

El derecho de reunión y la celebración de asambleas se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo retribuido a cada productor para asambleas, será de 3 horas al año.

Durante su celebración se garantizará el funcionamiento de los servicios o instalaciones de marcha continua o de aquellas que su parada pueda ocasionar perjuicios a las instalaciones.

Artículo 104. — Autobús

La Empresa se hará cargo de la administración y costes del autobús que hace el trayecto desde Amorebieta hasta Fábrica, eliminándose el viaje de autobús de turno central que hace el recorrido de Fábrica a Amorebieta, utilizándose para este servicio los autobuses de ambos lados de la ría.

En ningún caso esto dará derecho a plaza fija en el autobús.

Asimismo, se abonará el Kilometraje al personal que trabaje en régimen de más de 17 relevos los fines de semana (Sábados noches y los tres relevos de domingo y/o Festivo). Este abono se efectuará mensualmente.

CAPÍTULO XVII

IGUALDAD EFECTIVA MUJERES Y HOMBRES

La empresa declara principio general la igualdad entre hombres y mujeres y se compromete a establecer medidas de acción positiva para hacer real y efectivo dicho principio.

Actualmente cuenta con una política Compliance pública que incluye y protocolos de acoso, de resolución de conflictos y un plan de igualdad inscrito para todo el grupo Aludium.

Se compromete a mantener actualizadas las obligaciones que legalmente se establezcan para el desarrollo del principio de igualdad durante la vigencia del Convenio y a desarrollar siguiendo lo establecido legalmente un plan de igualdad para la planta de Amorebieta durante la vigencia del Convenio.

Artículo 105. — Igualdad efectiva

El texto del convenio colectivo atiende al empleo de un lenguaje no sexista, en este sentido el uso del término trabajador, como cualquier otro análogo, en este convenio colectivo, o en cualquier otro documento de la empresa, se hace de forma genérica, al igual que se contempla en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Se utiliza por tanto el término trabajador en genérico, haciendo referencia indistintamente tanto a mujeres como a hombres. Todo esto sin detrimento de emplear dentro de lo posible en la redacción del convenio colectivo términos que hagan referencia a ambos sexos o tener especial cuidado en aquellos en que se haga referencia a cargos.

**Artículo 106.— Reducción por guarda legal y cuidado de familiares**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de una persona familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria por reducción de jornada por guarda legal corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La empresa facilitará, en todo momento, el cumplimiento de este derecho.

La Dirección se compromete a realizar un estudio de las necesidades que, en relación con la guarda legal y cuidado, puedan surgir a corto o medio plazo, y realizar una propuesta para dar salida adecuada a las mismas, sin que ello suponga una pérdida de los derechos que asisten a todos los y las trabajadoras de la empresa.

Artículo 107.— Parto prematuro y hospitalización de neonato

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria por la reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora.

Artículo 108.— Flexibilización de la jornada por motivos familiares

Cuando ambos progenitores trabajen en la empresa, se tratará de buscar fórmulas para que la atención de los familiares a cargo, menores de doce años o persona a cargo con discapacidad física, psíquica o sensorial y que no desempeñe una actividad retribuida, no sufran perjuicios, siendo un criterio orientativo, y si así lo solicita el trabajador, el que los turnos de trabajo no coincidan, y que en las semanas que esto ocurra, se dé una hora de margen en la entrada o en la salida del trabajo de forma alternativa. Esta hora de ajuste horario no será retribuida.

Artículo 109.— Lactancia

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses la persona trabajadora tendrá derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en una media hora o, a voluntad de la trabajadora, acumularlo en jornadas completas. Si ambos progenitores trabajasen, el uso de este derecho se podrá alternar, debiendo de presentar la documentación justificativa. Lo previsto en este artículo se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple.



Asimismo, las horas correspondientes al permiso de lactancia podrán ser acumuladas y disfrutadas con posterioridad al permiso de maternidad – paternidad, bien por la madre, por el cónyuge o la pareja de hecho. El cómputo de la acumulación supondrá un total de 15 días laborales.

Artículo 110. – Permisos especiales

Previo aviso y justificación, el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a su retribución, por el tiempo y motivos que a continuación se exponen:

Por el tiempo indispensable para la práctica de técnicas de fecundación asistida, cuando así se presente por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social o médico de empresa. La trabajadora tendrá el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se deban realizar dentro de la jornada de trabajo. Dado que este tipo de actividades se prevén con bastante anticipación, la solicitante deberá pedir el permiso con la antelación suficiente para que la empresa pueda gestionar organizativamente los turnos de trabajo.

Permiso en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable.

Artículo 111. – Violencia de género

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral que la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

Todas las cláusulas que se recogen en este apartado serán de aplicación inmediata de cara a velar por la seguridad de la mujer víctima de violencia.

1. Movilidad Geográfica para trabajadoras víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

2. Reducción de jornada para trabajadoras víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de traba-



jo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora afectada.

3. *Suspensión de contrato de trabajo*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial, que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. *Extinción del contrato*

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. *Extinción por causas objetivas*

No se computarán como faltas de asistencia de cara a una extinción de contrato por causas objetivas, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. *Formas y efectos de la extinción por causas objetivas*

Será nula la decisión extintiva en el caso de las trabajadoras víctimas de violencia de género en el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

7. *Despido nulo*

Será nulo el despido en el supuesto de las víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral

Artículo 112.— *Protección a la maternidad*

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, y así quede certificado por médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o médico de empresa o de la mutua, en función de la entidad que la empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, se procederá, si es posible, a la modificación de las condiciones de trabajo que resulten nocivas o, en todo caso, al cambio de puesto dentro de su grupo de cualificación y grupo profesional sin que ello pueda suponer merma de las condiciones económicas de la trabajadora. En el caso de que no existiese puesto de trabajo o función compatible dentro de su grupo de cualificación y grupo profesional, la trabajadora podrá ser destinada a otro puesto, conservando en todo caso el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Si se dan las mismas circunstancias nocivas descritas, lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia.

Artículo 113.— *Comisión de igualdad*

En esta comisión, que estará integrada por 6 personas, tres por la parte social y tres por la parte empresarial, se establecerán las medidas concretas que vayan dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Estando en curso los trabajos para



la elaboración y puesta en práctica del Plan de Igualdad, la Comisión recogerá la documentación e información aportada por la empresa contratada a tal fin, y en su seno procederá a elaborar el citado Plan, recogiendo en el mismo las medidas y objetivos del mismo, reforzando los aspectos relativos a las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En esta comisión, que estará integrada por 6 personas, tres por la parte social y tres por la parte empresarial, se establecerán las medidas concretas que vayan dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En el plazo máximo de 18 meses desde la firma del presente convenio, los miembros de la Comisión de Igualdad firmarán un compromiso en el que se reflejará las fases a seguir para la elaboración del Plan de Igualdad, así como la periodicidad de las reuniones con un informe de situación en relación con la igualdad de mujeres y hombres, así como propuestas de las posibles medidas y objetivos que podrían conformar el plan de igualdad, insistiendo en las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 1.—Potestad disciplinaria

Los productores podrán ser sancionados por los órganos de dirección de la Fábrica en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 2.—Graduación

Las faltas disciplinarias de los productores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser en atención a su importancia, reiteración o intencionalidad: leves, graves o muy graves.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

2.1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2.2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.



- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- 2.3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la aprobación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
 - f) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.



- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- ñ) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia y negligencia en el desempeño del trabajo cuando causaran averías en las instalaciones, maquinaria o produjeran daños en los bienes de la empresa, o cuando comportasen riesgo de accidente para las personas.

Prescripción de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán a los diez días en caso de faltas leves; a los veinte días las faltas graves, y a los sesenta días las faltas muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 3. — Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
 - a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes de personal quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

La garantía «ad personam» derivada de la Disp. Trans. 1.^a del Convenio 1999-2005 es una cuantía revisable anualmente en el mismo porcentaje que se pacte para las Tablas Salariales. Esta cantidad no es compensable ni absorbible.

Disposición Transitoria Segunda

La cuantía referida en la Disp. Trans. 2.^a del Convenio 1999-2005, será actualizable anualmente en la misma proporción en que varíe el IPC real.

Disposición Transitoria Tercera

Posibilidad de valoración de las peticiones de ciertos PFD(s) que deseen pasar a convenio. A valorar individualmente en función de la posición, atendiendo las solicitudes ya presentadas y las que se reciban durante los primeros 6 meses de vigencia.

Se creará una Comisión Consultiva en la que exponer cada caso.

Disposición Transitoria Cuarta

Antes de enero de 2023, se procederá a negociar la anualización de los pluses de cara hacer la nómina más sencilla.



Las partes se comprometen a hacer un control cada 3 meses para comprobar que la anualización es correcta.

Disposición Transitoria Quinta

Las partes se comprometen a actualizar la redacción del Convenio adaptándolo a los cambios legislativos que se vaya produciendo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

Para materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo, se aplicará el Convenio Colectivo Provincial de la industria Siderometalúrgica de Bizkaia en vigor.

Disposición Adicional Segunda

Es intención de las partes firmantes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el Convenio Colectivo durante toda la vigencia del mismo. Por ello, si excepcionalmente surgiese cualquier posible necesidad de inaplicación de este, la empresa expondrá dicha circunstancia a su Comisión Paritaria (Mixta) de Interpretación, con voluntad de buscar soluciones que permitan afrontar la problemática planteada, comprometiéndose ambas partes a poner todos los esfuerzos para alcanzar un acuerdo. Transcurrido un plazo no superior a 15 días naturales (laborales) sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo en el seno de dicha Comisión, se podrá acudir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 y artículo 82 del E.T. a alguno de los procedimientos establecidos en el PRECO:

- Mediación o Conciliación, instadas por cualquiera de las partes.
- Arbitraje, instado de común acuerdo por ambas partes.

En todo caso, para acudir a los procedimientos de arbitraje, será necesario para acudir el acuerdo de ambas partes, sin que su solicitud pueda realizarse de manera unilateral para someter dicho desacuerdo al ORPRICCE, CCNCC u órgano de otra índole que pudiera crearse.

Disposición Adicional Tercera

La compañía alinea la sostenibilidad en toda su cadena de valor gracias a las inversiones realizadas en los últimos años dirigidas y a poner su foco estratégico en aumentar su capacidad de producir aluminio reciclado y en incrementar el consumo de chatarra. Todo ello supondrá reducir su huella ecológica con una reducción de emisiones de CO2 equivalente de 350.000 toneladas al año.

Por otra parte, Aludium contribuye a proteger el planeta a través del uso de energías renovables y la mejora de la eficiencia energética, la reducción de emisiones de gases contaminantes, la protección de la biodiversidad, la gestión responsable de los recursos naturales, la reducción del aluminio primario y el aumento del reciclaje de chatarra, entre otros aspectos.

Dentro de esta política, Aludium fomentará la movilidad sostenible en los próximos años.



ANEXO I
NORMAS COMPLEMENTO I.T.

Artículo 1

La persona en situación de IT seguirá las siguientes normas:

- a) No podrá estar fuera de su domicilio antes de las nueve horas, entre las 14:00 y las 16:00 horas y después de las 21:00 estando en baja de enfermedad.
- b) Desplazarse a más de 40 Kms. del domicilio, salvo autorización de su médico.
- c) Alternar en bares
- d) Realizar actividades de ocio o prácticas deportivas incompatibles con el estado de salud que motiva la baja del beneficiario o que perjudiquen su recuperación.

El incumplimiento de las normas a), b), c) se considerarán falta leve. El incumplimiento de la norma d) se considerará falta muy grave.



ANEXO II SUBNIVELES

Con el fin de evitar garantías Personales en el nuevo sistema de valoración y clasificación, se establecen unos subniveles que serán personales y desaparecerán a medida que las personas que poseen este nivel causen baja en la Compañía o promocionen a puestos superiores.



ANEXO III

TABLAS SALARIALES 2021

TABLAS SALARIALES AÑO 2021 I.P.C. 6,5 + 0,5= 7%

DEVENGOS BRUTOS PERSONAL CONVENIO

Niv	Sueldo		Pagas Extras	Minimo Anual	Complem. Salar.		Anual Menos Prima	Base Prima	Prima 21,38%	Total Anual	Niv
	Mensual	Anual			Mensual	Anual		Anual	Anual		
4	1.692,32	20.307,84	3.384,64	23.692,46	106,85	1.282,20	24.974,66	20.307,84	4.341,82	29.316,48	4
4B	1.696,44	20.357,28	3.392,88	23.750,20	103,04	1.236,45	24.986,65	20.357,28	4.352,39	29.339,04	4B
5	1.831,01	21.972,12	3.662,02	25.634,16	89,56	1.074,72	26.708,88	21.972,12	4.697,64	31.406,52	5
5B	1.859,07	22.308,84	3.718,14	26.026,95	88,50	1.061,97	27.088,92	22.308,84	4.769,63	31.858,55	5B
6	1.940,62	23.287,44	3.881,24	27.168,69	85,28	1.023,41	28.192,10	23.287,44	4.978,85	33.170,95	6
7	2.036,72	24.440,64	4.073,44	28.514,04	83,39	1.000,72	29.514,76	24.440,64	5.225,41	34.740,17	7
7B	2.107,28	25.287,36	4.214,56	29.501,98	79,87	958,49	30.460,47	25.287,36	5.406,44	35.866,91	7B
8	2.138,55	25.662,60	4.277,10	29.939,75	78,28	939,31	30.879,06	25.662,60	5.486,66	36.365,72	8
8B	2.253,72	27.044,64	4.507,44	31.552,14	75,89	910,67	32.462,81	27.044,64	5.782,14	38.244,95	8B
9	2.370,36	28.444,32	4.740,72	33.185,06	73,38	880,59	34.065,65	28.444,32	6.081,40	40.147,05	9
9B	2.480,71	29.768,52	4.961,42	34.730,00	70,61	847,29	35.577,29	29.768,52	6.364,51	41.941,80	9B
10	2.558,36	30.700,32	5.116,72	35.817,00	61,38	736,52	36.553,52	30.700,32	6.563,73	43.117,25	10

TABLAS SALARIALES AÑO 2021 I.P.C. 6,5 + 0,5= 7%

DEVENGOS PLUS DIARIO PERSONAL CONVENIO

Niv	Salario <21 HPPD	Salario >21 HPPD	Horas <21 Extras	Horas >21 Extras	Plus<15 Diario	Plus>=15 Diario	Plus Nocturno Diario	Hora Base Prima	Plus sábado	Plus Festivo	Plus Distanc. Diario	Parada Legal Hora	Niv
4	10,36	10,45	18,13	18,29	0,98	1,63	17,78	11,62	67,49	87,78	8,55	2,76	4
4B	10,39	10,47	18,18	18,32	0,97	1,63	17,82	11,65	67,10	87,28	8,57	2,74	4B
5	11,21	11,30	19,62	19,78	0,99	1,65	19,23	12,57	75,56	90,19	9,25	2,81	5
5B	11,38	11,48	19,92	20,09	0,99	1,65	19,53	12,77	76,64	91,20	9,39	2,83	5B
6	11,88	11,98	20,79	20,97	1,00	1,66	20,38	13,33	81,80	94,21	9,80	2,91	6
7	12,47	12,57	21,82	22,00	1,01	1,67	21,40	13,99	86,02	97,51	10,29	3,01	7
7B	12,90	13,01	22,58	22,77	1,01	1,68	22,14	14,47	91,72	98,01	10,64	3,06	7B
8	13,09	13,20	22,91	23,10	1,02	1,69	22,46	14,69	96,19	98,24	10,80	3,09	8
8B	13,80	13,91	24,15	24,34	1,02	1,70	23,67	15,48	101,49	102,09	11,38	3,21	8B
9	14,51	14,63	25,39	25,60	1,03	1,71	24,95	16,28	107,84	106,01	11,97	3,33	9
9B	15,19	15,31	26,58	26,79	1,04	1,74	26,06	17,03	115,13	111,06	12,53	3,44	9B
10	15,66	15,79	27,41	27,63	1,05	1,75	26,87	17,57	119,03	119,03	12,92	3,47	10
PLUS «A» =								1,95	PLUS «C» =		7,00		



ANEXO IV
RELACIÓN DE PUESTOS POR NIVELES

	Nivel	Produccion	Empleados	Nivel
NIVEL CALIFICACIÓN I			Cuadros	
			Ingenieros	
			Licenciados	
NIVEL CALIFICACIÓN II			Titulados medios	
			Jefes Administrativos	
NIVEL DE CALIFICACION III	10	Jefe de Equipo «A» de Mantenim.	Maestro Taller Rectificado	10
			Técnico de Planificación «A»	
			Contramaestre Control de Calidad	
			Maestro Tecnólogo	
			ATS de Empresa Adjunto al Jefe Médico	
			Maestro de Taller Utillajes Fundición	
			Maestro de Taller de Lam. Acab.	
			Maestro Almacén General	
			Maestro Ofic. Técn. Ingeniería	
			Técnico Fiabilidad y Planif. Mto	
			Maestro Fundidor	
			Asistente EHS-ABS	
		Técnico de Seguridad		
	9	Jefe Equipo de Producción	Maestro Of. Técn. de Mantenim.	9
		Jefe de Equipo «B» de Mantenim.	Maestro preparador de cargas de Fundic.	
		Maestro Laboratorio	Técnico de Planificación «B»	
		Coordinador Materia Prima Fundición	Gestor acopios y cuentas L Frío y Aca	
			Gestor de Compras locales	
			ATS de Empresa	
			Ayudante Jefe Of. Personal	
			Program. Analista Aplicaciones	
			Analista de Costes	
			Agente Tecnólogo	
			Delineante A	
			Agente Metalúrgico	
	8	Poliv. Multidepartamento «A» de Fundición	Agente Técnico de Oficina Téc. Manto.	8
		Poliv. Multidepartamento «A» de L.Caliente	Técnico gestión ABS	
		Poliv. Multidepartamento «A» de L.Frío	Técnico Admón. de Ventas	
		Poliv. Multidepartamento «A» de Acabados	Adminis. de RFA's y Capex	
		Ajustador «A»	Técnico de Control de Calidad	
		Jefe Grupo de Recorte Fundición	Técnico Analista de Laboratorio	
		Jefe Grupo Producción Acabados	Adm. Cuentas de Gestión	
		Electricista «A»	Técnico Admón. Personal	
Mecánico Herramientista Fundición		Técnico Control de Gestión		
Polivalente A de Caliente/Ampuestas	Representante del Servicio a Clientes			



	Nivel	Produccion	Empleados	Nivel	
			Técnico Metalúrgica		
			Técnico de Admin y Gestión de Laminación		
			Técnico de Admin y Gestión de Mantenimiento		
			Técnico de Admin y Gestión de Metalurgia		
			Técnico de Admin y Gestión de Fundición		
NIVEL DE CALIFICACION IV	7	Polivalente «A» de Fundición	Administrat. «1» de Mantenimiento	7	
		Polivalente «A» de Lam. Caliente	Soporte Informático a Usuarios		
		Polivalente «A» de Lam. Frios	Técnico de Laboratorio		
		Polivalente «A» de Acabados	Admin. «A» Gestor Cuentas Planif. y Logist		
		Ajustador «B»	Administrat. «A» Interface		
		Electricista «B»	Gestor «A» de Ventas (DSO)		
			Administrativo de Metalurgia y Calidad		
			Administ. y Gestión de Lam. Caliente		
			Administrat. Facturas Proveedores		
			Admin. Fundición		
			Admin. Contabilidad del Metal		
			Oficial de Compras locales		
			Administr. Frios y Acabados		
		Admin y Gestión Almacén			
		Administ. «B» Expediciones			
		6	Operador «A» de Fundición	Administrat. «2» Mantenimiento	6
			Operador «A» de Lam. en Caliente	Administrativo gestión documentación	
			Operador «A» de Lam. en Frío	Gestor «B» de Ventas (DSO)	
			Operador «A» de Acabados	Administrativo de Recursos Humanos	
			Especialista control agua-aire	Administrat. «B» Interface	
			Operador Poliv. «B» Multidepartamento	Administ. Almacén General	
			Especialista Almacén		
		Polivalente Servicios Generales			
		5	Operador «B» de Fundición	Oficial Recepción y Comunicac.	5
			Operador «B» de Lam. Caliente	Ordenanza	
	Operador «B» de Lam. Frío				
	Operador «B» de Acabados				
	Especialista Control Calidad				
	Especialista Laboratorio				
	Especialista Utillajes Fundición				
	Portero Basculero				
NIVEL DE CALIFICACION V	4	Especialista Limpieza		4	
		Ayud. Comedor			
		Personal nuevo ingreso			

**SECCIÓN IV
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO****Ministerio de Justicia****Notificación**

De conformidad con lo dispuesto en el acuerdo 7.º de la Instrucción de 3 de diciembre de 2002, de la Dirección General de Registros y del Notariado, desarrollando la de 23 de octubre de 2001 que aprueba la cláusula autorizatoria para la presentación telemática de contratos en el Registro de Bienes Muebles y resolviendo otras cuestiones con relación al mismo, se notifica a con D.N.I. 20174095J, titular registral del bien que se dirá, que se ha presentado en este Registro de Bienes Muebles de la Provincia de Bizkaia, un Mandamiento de Embargo de la Tesorería General de la Seguridad Social U.R.E. 48-03, de fecha veintinueve de abril de dos mil veintidós, del vehículo matrícula 0504GXT, bastidor VSSZZZ3RZAR018686, marca Seat, modelo Exeo, cuyo titular administrativo es Luis Javier Lorenzo González. Se realiza esta notificación a los efectos del ejercicio del Derecho de Oposición regulado en la citada Instrucción.

En Bilbao, a 4 de mayo de 2022. — El Registrador del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Bilbao, Iñigo Basurto Solagurenbeascoa