

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se deja sin efecto la resolución de 28 de noviembre de 2022 y se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2025 del sector de la industria siderometalúrgica de Álava. Código convenio número 01001185011981.

ANTECEDENTES

Con fecha 28 de noviembre de 2022 se firmó resolución en la que se ordenaba el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2025 para el sector de la industria siderometalúrgica de Álava.

El día 2 de diciembre de 2022 se ha recibido acta, de esa misma fecha, de la comisión negociadora, en la que se indica que se han detectado diversos errores materiales en el convenio suscrito por las partes. Los suscribientes del texto, SEA Empresas Alavesas por la representación empresarial y UGT, CCOO y LAB por la parte social han procedido a subsanar el convenio el cual se ha remitido junto a un nuevo acta.

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 convenio colectivo 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. Dejar sin efecto la resolución de 28 de noviembre de 2022.

Segundo. Ordenar el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, del convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava, suscrito con fecha 2 de diciembre de 2022.

Tercero. Notificar a las partes la presente resolución.

Cuarto. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 12 de diciembre de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2022-2025

Preámbulo

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Artículo 6. Garantías personales.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Artículo 8. Normas supletorias.

Artículo 9. Jornada laboral.

Artículo 10. Bolsín de horas de trabajo.

Artículo 11. Vacaciones.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Artículo 13. Rendimientos pactados.

Artículo 14. Conceptos retributivos e indemnizaciones.

Artículo 15. Salario base.

Artículo 16. Plus de antigüedad.

Artículo 17. Trabajos tóxicos, peligrosos o especialmente penosos.

Artículo 18. Plus de trabajos nocturnos.

Artículo 19. Plus de actividad.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 21. Plus extrasalarial.

Artículo 22. Plus de distancia.

Artículo 23. Tabla salarial 2022.

Artículo 24. Incrementos salariales años 2023, 2024 y 2025.

Artículo 25. Dietas.

Artículo 26. Uso de vehículo particular.

Artículo 27. Movilidad del personal.

Artículo 28. Notificación de ERE.

Artículo 29. Licencias y permisos.

Artículo 30. Igualdad de oportunidades.

Artículo 31. Protección del embarazo y la lactancia.

Artículo 32. Jubilación.

Artículo 33. Supresión de referencias al antiguo economato.

Artículo 34. Póliza de seguro por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

Artículo 35. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 36. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral.

Artículo 37. Personas trabajadoras con diversidad funcional.

Artículo 38. Asamblea de personas trabajadoras.

Artículo 39. Secciones sindicales.

Artículo 40. Personas delegadas de secciones sindicales.

Artículo 41. Funciones y atribuciones de las personas delegadas de personal y comités de empresa.

Artículo 42. Información por las empresas.

Artículo 43. Excedencia por cargo sindical.

Artículo 44. Nuevas contrataciones.

Artículo 45. Contratos por circunstancias de la producción.

Artículo 46. Contratos de relevo.

Artículo 47. Empresas de trabajo temporal.

Artículo 48. Preaviso de la persona trabajadora.

Artículo 49. Finiquito.

Artículo 50. Subcontrataciones y subrogación de personas trabajadoras.

Artículo 51. Faltas y sanciones.

Artículo 52. Seguridad y salud laboral.

Artículo 53. Vigilancia de la salud.

Artículo 54. Prendas de trabajo.

Artículo 55. Funciones de la comisión paritaria del convenio.

Artículo 56. Composición de la comisión paritaria del convenio.

Artículo 57. Grupos profesionales y comisión de clasificación profesional.

Artículo 58. Formación profesional, ascensos y permisos por estudios.

Artículo 59. Fomento del euskera.

Artículo 60. Procedimiento de inaplicación de convenio.

Artículo 61. Comisión de absentismo y temporalidad.

Tablas salariales 2022.

Tablas salariales 2023.

Tablas salariales 2024.

Tablas salariales 2025.

Preámbulo

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran necesaria y oportuna la cohesión de las condiciones de trabajo de las empresas y las personas trabajadoras del sector, como forma de evitar el perjuicio que puede suponer la competencia basada en la desigualdad y en el empeoramiento de las mismas. Por ello, las organizaciones firmantes consideran que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo debieran ser las condiciones básicas y generales de todo el sector de la industria siderometalúrgica de Álava, y en consecuencia asumen el compromiso de mantenerlas y defenderlas en el ámbito de la empresa.

Asimismo, las organizaciones firmantes consideran que el ámbito provincial es el más adecuado e idóneo para establecer las condiciones laborales básicas y generales del sector de la industria siderometalúrgica de Álava; y en consecuencia se comprometen a defender la prioridad de dicho ámbito de negociación frente a otros superiores. De esa forma, al amparo del acuerdo interprofesional en relación con la estructura de negociación colectiva en el ámbito de la CAPV (BOPV 3 de marzo de 2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que pudieran concurrir en este ámbito en los términos previstos en el citado acuerdo.

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras de la industria siderometalúrgica de Álava.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

- a) Las empresas que cuenten con convenio particular de empresa, centro de trabajo o bien de grupo de empresa, salvo que las partes firmantes de los mismos decidan adherirse a éste.
- b) Las empresas que tuvieran convenio de empresa pendiente de presentación a efectos de registro ante la Autoridad Laboral, si dicho registro fuera finalmente practicado.
- c) Las que por desempeñar actividades mixtas se rijan por normas específicas dictadas en sectores distintos al de la siderometalúrgica.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en el Territorio Histórico de Álava, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho territorio.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio colectivo tiene, a la fecha de su firma, carácter de eficacia general.

De esa forma, quedan comprendidas dentro del ámbito personal del convenio todas las personas trabajadoras que desde el inicio de su vigencia presten o hayan prestado sus servicios por cuenta de alguna de las empresas incluidas en su ámbito funcional, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo, quedan incluidas aquellas otras personas trabajadoras que, sin pertenecer a las plantillas actuales de tales empresas, comiencen a prestar sus servicios en las mismas, a partir de su entrada en vigor y en cualquier momento de su vigencia.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2022, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral (excepción hecha de lo contemplado en los artículos 23, 24, 34 y 50); siendo su duración de 4 años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2025.

El convenio se considerará automáticamente denunciado el 1 de noviembre del año 2025, y en tanto no se logre acuerdo expreso que permita su renovación, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya. Las negociaciones de renovación del presente convenio comenzarán a partir del 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o de decisiones arbitrales, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 6. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que las personas trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

No obstante, lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del presente convenio, las empresas que tengan concedidas a sus personas trabajadoras unas condiciones, anual y globalmente consideradas, superiores a las pactadas en este convenio, computadas también en modo global y anual, podrán aplicar determinadas mejoras contempladas en el presente convenio, siempre y cuando mediara acuerdo previo en tal sentido entre las partes.

Artículo 8. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Artículo 9. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.735 horas de trabajo durante el año 2022. En el año 2023, la jornada laboral anual será de 1.731 horas, y en los años 2024 y 2025 será de 1.727 horas anuales de trabajo.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del convenio queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen en cada empresa del sector.

Artículo 10. Bolsín de horas de trabajo

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las empresas podrán disponer de hasta un máximo de 100 horas al año por persona trabajadora, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente; así como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 5 días a las personas afectadas y al comité de empresa o personas delegadas de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, se podrán realizar en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa de la persona trabajadora o en su defecto del comité de empresa o personas delegadas de personal.

3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de 5 días) o en parte (como máximo de hasta 2 horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones.

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de 8 al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a la percepción de un plus igual al 60 por ciento del salario del día o fracción de día trabajado, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones, o bien, alternativamente, a un descanso equivalente al 60 por ciento del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá a la persona trabajadora, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante el comité de empresa o personas delegadas de personal se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá el plus.

Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las 15:00 horas.

5. Las horas de disponibilidad trabajadas de más por utilización del bolsín no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

Las horas utilizadas con cargo al bolsín, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas dentro del plazo de los 12 meses siguientes a su utilización.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba cada persona trabajadora, que deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación, para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

6. Tanto las empresas que hagan uso de esta facultad, como la representación legal de las personas trabajadoras de aquéllas, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a efectos informativos, la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

Artículo 11. Vacaciones

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso con los pluses de antigüedad, toxicidad, penosidad y peligrosidad o nocturnidad que puedan corresponderles.

En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora, según el calendario laboral de la empresa, tuviera asignadas sus vacaciones en los meses de julio o agosto y que, por causas excepcionales, o de fuerza mayor, o por necesidades urgentes e imprevisibles de la empresa, hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éste tendría lugar en meses distintos a los indicados; la duración de las vacaciones se ampliará a 2 días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comunicara a la persona trabajadora con una antelación superior a treinta días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la suspensión del contrato que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12. Horas extraordinarias

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan:

1º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.

2º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

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

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

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el 2º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40 por ciento cuando se trabajen en día laborable y del 65 por ciento cuando lo sean en domingo o festivo.

4º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos con la representación legal de las personas trabajadoras, que regularán las siguientes materias:

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) Determinarán la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Concretarán el régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el tercer párrafo del apartado 3º de este artículo.

5º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la dirección de la empresa o por la representación legal de las personas trabajadoras en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto para lo dispuesto en el apartado 4º c) cualquiera de las partes estará facultada para instar los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales), quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6º En cualquier caso, las personas delegadas de personal y miembros del comité de empresa, así como las personas delegadas sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y de los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que los motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

7º Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 del presente convenio sobre bolsín de horas de trabajo.

Artículo 13. Rendimientos pactados

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto. Para las empresas que no tuvieran instaurado un sistema de análisis y control de rendimientos personales, el rendimiento medio o normal será el que para cada actividad haya venido desarrollando la persona trabajadora durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente convenio, y para las empresas que tengan establecido un sistema objetivo de control de rendimientos personales, será el 70 en el sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas.

En cualquier caso, la persona trabajadora tendrá derecho al percibo de las retribuciones totales pactadas en este convenio, y reflejadas en las tablas salariales anexas, siempre que, aun existiendo un rendimiento inferior al establecido en el párrafo anterior, el mismo se haya producido por causas no imputables a la propia persona trabajadora.

Artículo 14. Conceptos retributivos e indemnizaciones

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

a) Salario base.

b) Complementos:

1. Plus de antigüedad.
2. Plus de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.
3. Plus de trabajos nocturnos.
4. Plus de actividad.
5. Horas extraordinarias.
6. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
7. Plus extrasalarial.
8. Plus de distancia.

B) Conceptos indemnizatorios:

Dietas y kilometraje.

Artículo 15. Salario base

El salario base de las personas trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

Artículo 16. Plus de antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios de servicios son las que se especifican en las tablas salariales anexas, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Las cantidades especificadas en dichas tablas salariales en concepto de plus o premios de antigüedad, se entienden cantidades brutas al día, y con carácter fijo, con independencia de la cuantía colectiva fijada respecto del salario base del convenio para una de las categorías.

Las partes acuerdan expresamente que, con carácter excepcional, no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas que establezca el presente convenio, los derechos adquiridos que las personas trabajadoras puedan tener en sus empresas, de tal manera que puedan en tal caso seguir percibiendo las mismas cantidades o premios que percibiesen hasta la entrada en vigor de este convenio.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio, según la cuantía que para el mismo figure consignada en las tablas salariales anexas.

No se computará a efectos de este plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje, para aquellas personas trabajadoras que, en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de plus de antigüedad.

Asimismo, se computarán, a efectos de antigüedad, los períodos de trabajo realizados en virtud de contratos formativos y contratos de duración determinada previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores; cuando antes de los 6 meses siguientes a su finalización el trabajador formalice con la empresa un contrato de duración indefinida.

Artículo 17. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando, por no haberse efectuado en la empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente consignada en las tablas salariales anexas. Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

Para aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, se consigna en las tablas salariales anexas la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también la correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante, lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo para toda la vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base para cada una de las categorías.

Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante el órgano competente.

Artículo 18. Plus de trabajos nocturnos

Las personas trabajadoras con derecho a percibir suplemento de nocturnidad percibirán la bonificación correspondiente, consignada para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas. Las cantidades convenidas en relación con las bonificaciones contempladas en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo durante la vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías.

Artículo 19. Plus de actividad

El complemento denominado plus de actividad se devengará por cada hora efectivamente trabajada, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto definido en el artículo 13 del presente convenio, en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las tablas salariales anexas, para el personal no sometido a control.

El personal sometido a un sistema objetivo de análisis y control de rendimientos verá sustituido el plus de actividad por la prima o incentivo de producción que tenga la empresa establecido, con respecto de los criterios retributivos que vengan rigiendo en cada empresa.

En todo caso, se garantiza que las retribuciones totales, por todos los conceptos, no serán inferiores a las retribuciones totales reflejadas en el presente convenio para el personal que realice sus trabajos bajo el sistema de control de rendimientos a una actividad 70 en el sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas o cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, el rendimiento inferior al aquí contemplado se diera por causas no imputables a la persona trabajadora.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías, en las tablas salariales anexas, incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente a 30 días.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de incapacidad temporal motivados por contingencias comunes o profesionales, y los de suspensión del contrato por las causas contempladas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

Artículo 21. Plus extrasalarial

El plus extrasalarial responde a los conceptos de quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, gasto de locomoción, limpieza de ropa de trabajo y cualesquiera otros de igual naturaleza, bastando en la práctica con la concurrencia de alguno de ellos para que haya lugar al devengo del citado plus.

El plus extrasalarial, sujeto a cotización a la Seguridad Social, se devengará por horas trabajadas en jornada ordinaria y en la cuantía igual para todos los niveles que figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 22. Plus de distancia

Las empresas que, de acuerdo con la legislación vigente, vengan obligadas a abonar a sus personas trabajadoras plus de distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta las cantidades fijadas en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 23. Tabla salarial en 2022

Durante el año 2022, con efectos desde el 1 de enero, se aplicarán las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio, resultantes de aplicar un incremento del 6,5 por ciento sobre las correspondientes al año 2017 previamente actualizadas en el 1,5 por ciento (2 por ciento en categorías de salarios comprendidos entre 17.000 y 18.000 euros brutos anuales).

Los atrasos salariales correspondientes a la aplicación de dichas tablas salariales desde el 1 de enero de 2022 podrán ser abonados por las empresas en dos plazos del 50 por ciento de su cuantía total, el primero de ellos en el mes siguiente al de la publicación en el BOTHA del presente convenio colectivo, y el segundo antes de finalizar el mes de abril de 2023. El abono de estos atrasos salariales en los dos plazos señalados no generará recargos en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 24. Incrementos salariales para los años 2023, 2024 y 2025

Para el año 2023 se aplicará un incremento del 3 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022, incluido el plus de antigüedad.

Para el año 2024 se aplicará un incremento del 2,5 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2023, incluido el plus de antigüedad.

Para el año 2025 se aplicará un incremento del 2 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2024, incluido el plus de antigüedad.

Se adjuntan al presente convenio las tablas salariales correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

Ambas partes acuerdan que si la suma de los IPCs correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025 supera el 14 por ciento, el diferencial que pudiera producirse se aplicará sobre las tablas salariales de 2025 en el año 2026, con efectos desde el 1 de enero de ese año, sin perjuicio del incremento salarial adicional que para el mismo pudiera negociarse y acordarse en el próximo convenio colectivo del sector. A los efectos de lo dispuesto en este párrafo, los IPCs negativos computarán equivalentes a cero.

Artículo 25. Dietas

Las cuantías de las dietas serán, para cada año de vigencia del convenio, las especificadas en las tablas salariales anexas.

Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

En caso de pernoctación, la empresa reservará y costeará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, y garantizará las condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación, la persona trabajadora recibirá un suplemento de 6 euros.

Artículo 26. Uso de vehículo particular

Cuando la persona trabajadora, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad fijada en las tablas salariales anexas, para cada año de vigencia del convenio.

Artículo 27. Movilidad del personal

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, la persona trabajadora afectada por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

1. Trabajos de categoría superior.

Todas las personas trabajadoras, en caso de necesidad, podrán ser destinadas a trabajos de categoría superior, con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a 6 meses durante un año, u 8 durante 2 años, la persona trabajadora podrá reclamar que le sea reconocida la clasificación profesional adecuada según las normas sobre ascensos que le sean aplicables.

En todo caso, si la realización de trabajos de categoría profesional superior a la que ostente tuviera una duración superior a 18 meses continuados, la persona trabajadora pasará a ostentar automáticamente la nueva categoría superior.

2. Traslados de residencia.

Las personas trabajadoras no podrán ser trasladadas a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. En estos supuestos se estará a lo dispuesto por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En tales casos, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o bien a rescindir su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo en los términos que se convenga entre la empresa y la persona trabajadora. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de 30 días a partir de la fecha de aprobación.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de los desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta de la empresa. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la empresa avisará con la suficiente antelación a las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 28. Notificación de expediente de regulación de empleo

Las empresas vendrán obligadas a notificar al comité de empresa o personas delegadas de personal y, en su caso, personas delegadas de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo, en los plazos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Con carácter excepcional la representación legal de las personas trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta 5 horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas, siempre y cuando acrediten ante la empresa que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Artículo 29. Licencias y permisos

Las personas trabajadoras, avisando con suficiente antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres y madres, padres políticos y madres políticas, abuelos y abuelas, abuelos políticos y abuelas políticas, hijos e hijas, nietos y nietas, y hermanos y hermanas: 3 días naturales. Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho: 5 días naturales, pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido.

2. Fallecimiento de hermanos políticos y hermanas políticas, e hijos políticos e hijas políticas: 2 días naturales.

3. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica debidamente justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

Cuando la enfermedad persistiera, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4. Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos o hijas con diversidad funcional: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos o hijas, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5. Matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas, padres o madres, padres políticos o madres políticas: un día natural.

6. Matrimonio de la persona trabajadora: diecisiete días naturales. Si el matrimonio se celebrase en día no laborable, el permiso comenzará a disfrutarse en el primer día laborable siguiente. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o persona Delegada de Personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

7. Traslado de domicilio: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3 y 5 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días más sobre dichos plazos cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

8. Lactancia: las personas trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo o hija cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor o progenitora, adoptante, guardador o guardadora, o acogedor o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

9. Consultas médicas: las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de cualquier servicio público de salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo o facultativa de medicina general, debiendo presentarse previamente a la empresa el documento justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, el permiso estará limitado a dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes físicamente de la persona trabajadora que no puedan valerse por sí mismas (cónyuge, padres o madres e hijos o hijas).

El permiso contemplado en el apartado 3 del presente artículo podrá distribuirse, por voluntad de la persona trabajadora, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo, a excepción del permiso por matrimonio, comenzarán a disfrutarse en el primer día laborable de la persona trabajadora que los disfrute y serán reconocidos a las parejas de hecho, siempre y cuando las mismas acrediten suficientemente su condición y figuren inscritas en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 30. Igualdad de oportunidades

Las organizaciones firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen, por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, se recomienda a las empresas que tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se traduzca en un incremento efectivo del empleo femenino en el sector de la industria siderometalúrgicas de Álava, encomendando a la comisión paritaria del convenio el seguimiento de esta recomendación en las empresas.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuando al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- b) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen todas las distintas administraciones.

2. Protección de la maternidad.

En esta materia se estará a lo establecido en los números 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollan.

3. Comisión de igualdad:

El objetivo general de la comisión de igualdad será eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el sector del metal de Álava e implementar medidas dirigidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres.

Los objetivos específicos de la comisión serán los siguientes:

- Trabajar en favor de la eliminación de la brecha salarial en el sector.
- Aumentar la presencia de las mujeres en el sector.
- Colaborar con las empresas que lo soliciten en la planificación, desarrollo, implantación y seguimiento de sus planes de igualdad.
- Aquellos que fije la propia comisión. La comisión tendrá representación paritaria entre la parte empresarial y las organizaciones sindicales firmantes, y se reunirá dos veces al año, salvo que las partes acuerden otras reuniones adicionales.

Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- Elaborar un diagnóstico del sector del metal de Álava, recabando para ello los datos necesarios. Este diagnóstico se realizará en un plazo máximo de 6 meses desde la constitución de la comisión, debiendo trasladarse el resultado a las empresas del sector. Para la elaboración del diagnóstico, será necesario contar con una persona técnica externa con conocimientos y experiencia en políticas de igualdad, quien será elegida de manera consensuada en la propia comisión.
- Facilitar directrices para la realización de planes de igualdad en las empresas.
- Fomentar en las empresas la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y el avance de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector, con carácter general.
- Recabar la valoración de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de las empresas en relación con el proceso de elaboración de sus planes de igualdad.
- Facilitar los canales para que las empresas que no estén obligadas a realizar planes de igualdad adopten medidas dirigidas a la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad.
- Elaborar, en el plazo de tres meses desde su constitución, un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuido entre las empresas del sector. En dicho protocolo estará incluido el colectivo LGTBI+.
- Fomentar la aplicación de medidas efectivas que impidan la brecha salarial en el sector.

En un plazo no superior a tres meses tras la firma del convenio provincial, la comisión de igualdad deberá estar creada. Durante este periodo, las partes deberán acordar el formato de funcionamiento de la comisión y se recogerá formalmente en un documento todos los aspectos relacionados con la comisión.

Artículo 31. Protección del embarazo y la lactancia

En materia de protección del embarazo y de la lactancia, se estará en todo momento a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa concordante vigente en cada momento.

Artículo 32. Jubilación

Las personas trabajadoras que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa; tendrán derecho a percibir, con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados, las siguientes escalas de indemnizaciones:

| | |
|--------------|-----------------|
| 4 años antes | 8 mensualidades |
| 3 años antes | 6 mensualidades |
| 2 años antes | 4 mensualidades |
| 1 año antes | 2 mensualidades |

Cuando la persona trabajadora se acoja a la jubilación parcial, con derecho futuro al 100 por ciento de las prestaciones que le correspondan, y su puesto de trabajo sea ocupado por otra nueva persona trabajadora, temporal de la empresa o dada de alta en el SEPE como persona desempleada, no procederá el abono de los premios por jubilación previstos en este artículo.

Artículo 33. Supresión de las referencias al antiguo economato

Se suprimen las referencias hasta ahora existentes en el convenio del metal de Álava a los servicios del antiguo economato, ya desaparecido. La participación de las empresas en actividades o entidades que desde dicha desaparición hayan podido suplantar esa condición, el mantenimiento de las aportaciones económicas que por tal motivo las empresas vengán realizando hasta ahora en favor de sus plantillas, o bien su sustitución por otras compensaciones distintas que redunden igualmente en beneficio directo de las mismas; se determinarán, en su caso, en el ámbito interno de las empresas del sector.

Artículo 34. Póliza de seguro por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizado a sus personas trabajadoras los siguientes capítulos y riesgos.

- 1) 21.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.
- 2) 27.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriban las empresas será entregada a las personas delegadas de personal o comité de empresa, si lo hubiere, quienes en el plazo de los 15 días siguientes harán saber a la empresa las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna, o bien solventadas entre las partes implicadas las que se hubieran podido producir; se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la comisión paritaria del convenio.

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el accidente laboral tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de la publicación en el BOTHA del presente convenio.

Artículo 35. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará el 100 por ciento de las retribuciones que perciba cada persona trabajadora en su empresa, durante todo el tiempo que dure dicha incapacidad. El pago de las cantidades a abonar por este concepto correspondientes al año 2022 podrá realizarse de conformidad con lo que se establece en el artículo 23 del convenio.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por la persona trabajadora durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que en jornada laboral ordinaria corresponderían a la misma persona trabajadora caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 36. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral

Durante los tres primeros días de cada año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la persona trabajadora percibirá un complemento de hasta el 60 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

Artículo 37. Personas trabajadoras con diversidad funcional

En aquellos casos en los que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional una persona trabajadora resulte con secuelas que afecten sus aptitudes psico-físicas, la misma tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa que resulten ser más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acredite tener la aptitud necesaria para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional de la persona trabajadora afectada por la misma.

Artículo 38. Asamblea de personas trabajadoras

Las personas trabajadoras del sector afectadas por el presente convenio dispondrán cada año de un tiempo máximo de 4 horas, remuneradas como tiempo de trabajo, para la celebración y asistencia a asambleas, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o de personas delegadas de personal, o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de las personas trabajadoras.

La convocatoria de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de su celebración, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por sus convocantes con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa o las personas delegadas de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 39. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de persona afiliadas igual al señalado en el artículo 40 y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrán para el conjunto de la afiliación de hasta 4 horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para tal afiliación. A estas reuniones deberán asistir todas las personas trabajadoras afiliadas de la sección sindical convocante, cuya persona delegada deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de personas afiliadas asistentes a dichas reuniones, a efectos de su retribución.

Artículo 40. Personas delegadas de secciones sindicales

Las secciones sindicales de los sindicatos que dispongan como mínimo de un número de personas afiliadas equivalente al 10 por ciento de la plantilla en empresas de 25 a 100 personas trabajadoras y el 8 por ciento de la plantilla en empresas de 101 a 250 personas trabajadoras; tendrán derecho a que sus personas delegadas dispongan de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

El mismo derecho tendrán las secciones sindicales que dispongan de un mínimo de afiliación del 6 por ciento en empresas de 251 a 500 personas trabajadoras y del 5 por ciento en empresas de 501 personas trabajadoras en adelante.

Serán funciones de la persona delegada sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical:

– La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de las personas trabajadoras de la empresa afiliadas al mismo.

– Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

– Recaudar las cotizaciones de las personas afiliadas, no pudiendo ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical.

– Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las afiliadas del sindicato.

– Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.

– Asistir a las reuniones de los comités de empresa, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la Dirección de la empresa.

– Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a las personas afiliadas a su sindicato, cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir en la marcha general de la producción ni en el trabajo de ninguna persona. La persona delegada sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

– Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.

– No podrá ser despedida ni sancionada como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

– Condicionar el empleo de una persona trabajadora a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

– La constitución o el apoyo por parte de la empresa a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.

– Despedir a una persona trabajadora, sancionarla, discriminarla o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de empresa o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Las empresas facilitarán reuniones a las personas afiliadas a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 41. Funciones y atribuciones de las personas delegadas de personal y comités de empresa

Las personas delegadas de personal y en su caso, los comités de empresa, como representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con la empresa en defensa de los intereses de las personas que representan, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Ser informadas de los nuevos puestos de trabajo que las empresas tengan previsto cubrir, así como de las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.
- Ser informadas y oídas respecto de aquellas medidas que afecten a las personas trabajadoras en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.
- Ser informadas, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados «cambios de puesto» motivados por la movilidad funcional.
- Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en las empresas, así como formar parte a través de uno de sus miembros, en el tribunal que en su caso se constituya, para las oportunas pruebas de ascenso.
- Ser informadas mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.
- Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

La representación legal de las personas trabajadoras en cada empresa podrá solicitar de la Dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en una o varias de las personas pertenecientes a la misma central sindical, preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta y del comité de empresa para la eficacia de tales transferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos de empresa y de los comités de seguridad y salud, las personas delegadas de personal o los comités de empresa serán informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Siempre que la persona trabajadora lo requiera, será obligatoria la presencia de la representación legal del personal en la firma de los contratos de trabajo, así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación.

La representación legal de las personas trabajadoras dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el preaviso a la empresa con la suficiente antelación, como la posterior justificación de su duración.

Artículo 42. Información por las empresas

Las empresas afectadas por el presente convenio informarán al menos trimestralmente, a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa a la representación legal del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

Artículo 43. Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, autonómico, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar temporalmente a otra persona trabajadora para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma, cesando esta nueva persona trabajadora en la empresa al producirse la reincorporación de la sustituida.

Artículo 44. Nuevas contrataciones

Las empresas publicarán en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones en el momento que éstas se efectúen, mediante la colocación en los mismos del boletín correspondiente del Servicio Público de Empleo – Lanbide.

Las empresas afectadas por el presente convenio no podrán contratar, como norma general, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellas personas trabajadoras que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o estén próximos a agotar las prestaciones básicas por esta contingencia.

Artículo 45. Contratos por circunstancias de la producción

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de esta modalidad del contrato por circunstancias de la producción será la que pueda establecerse mediante la negociación colectiva, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 4 del Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV, de 17 de enero de 2017 (BOPV de 3 de marzo de 2017).

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 46. Contrato de relevo

Las empresas podrán celebrar contratos de relevo con personas trabajadoras desempleadas o contratadas temporalmente por aquéllas, para cubrir la jornada que dejen vacante las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente, de conformidad con lo que establezca en cada momento la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 47. Empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a éstas que garanticen a las personas trabajadoras puestas a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

El tiempo de prestación de servicios en las empresas usuarias a través de empresas de trabajo temporal computará, en todo caso, como tiempo de antigüedad en aquéllas.

Artículo 48. Preaviso de la persona trabajadora

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa lo pondrán en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal de producción directa: quince días.
- b) Personal subalterno: quince días.
- c) Auxiliares y aspirantes de administración: quince días.
- d) Oficiales de administración: un mes.
- e) Jefes o jefas con titulación administrativa: dos meses.
- f) Personal técnico: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de un salario diario por día de retraso en el aviso.

Las empresas vendrán obligadas a poner a disposición de las personas trabajadoras los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder de la persona trabajadora.

Las empresas que no tengan a disposición de las personas trabajadoras los citados impresos no podrán ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

Artículo 49. Finiquito

En los casos de baja en la empresa la persona trabajadora podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese. Una vez firmado por ella, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios a los 5 días laborables.

Artículo 50. Subcontrataciones y subrogación de personas trabajadoras

A la finalización de una contrata de mantenimiento en general (entendiendo como tal el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria e instalaciones puedan seguir funcionando adecuadamente, ejecutado por una empresa a la que le sea de aplicación el presente convenio colectivo), o de actividades de instalación y mantenimiento de fibra óptica y telefonía, las personas trabajadoras que vinieran realizando los citados trabajos con

carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, ya sea pública o privada, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

1) Solo serán objeto de subrogación las personas trabajadoras que hayan sido contratadas para realizar los trabajos referidos, que figuren en los contratos entre la contrata y la empresa principal, o que así venga expresado en los contratos de las personas trabajadoras con la empresa subcontratista, o las personas trabajadoras que realmente realicen funciones de mantenimiento o de instalación y mantenimiento de fibra óptica y telefonía con carácter prioritario.

2) No se podrán subrogar las personas trabajadoras que lleven menos de 6 meses afectos al servicio objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.

3) La empresa cesante deberá acreditar con 15 días de antelación a la nueva empresa adjudicataria la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses.

4) La persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios, siendo la única responsable de dichos pagos.

El presente artículo entrará en vigor a los dos meses a contar desde el último día del mes en que se publique el presente convenio en el BOTHA, no siendo aplicable a cualquier cambio de contratas anterior a tal fecha. Se acuerda constituir una comisión específica que durante la vigencia del convenio realice seguimiento del impacto de esta cláusula de subrogación y estudie su posible ampliación a otras actividades añadidas.

Artículo 51. Faltas y sanciones

I. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a su afiliación, y la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 68 del presente convenio.

II. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes y clientas, o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes y clientas o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o compañeras, o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

III. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de 2 días consecutivos o de 4 alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero o compañera o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con la representación de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros o las compañeras de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado o suplantada, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

IV. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de 6 meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos o 5 alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o compañeras, o personas superiores jerárquicas tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o compañeras, o personas superiores jerárquicas tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros, compañeras o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

V. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Despido.

VI. Prescripción.

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

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 52. Seguridad y salud laboral

I. Las empresas y las personas trabajadoras asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medio de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, las personas trabajadoras, individualmente consideradas, están obligadas previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el Servicio de Prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras de plantilla, se elegirá una persona delegada de prevención de entre las personas delegadas de personal, en los demás centros de trabajo será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquellos otros centros cuya plantilla sea igual o superior a 50 personas trabajadoras, se constituirá un comité de seguridad y salud laboral que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por las personas delegadas de prevención, de una parte, y de la otra, en número igual, por la empresa y/o sus personas representantes.

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán con voz pero sin voto las personas delegadas sindicales y el personal técnico de prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

III. Las personas delegadas de prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. Las empresas les facilitarán, en las condiciones y con los requisitos que estén previstos legalmente, los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en esta materia (artículo 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los organismos competentes.

El comité de seguridad y salud laboral, junto con los servicios de prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que les están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los servicios de prevención en el artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de Seguridad y Salud Laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer a la empresa el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a las personas trabajadoras afectadas, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran en la marcha normal de la producción.

e) Requerir a la empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de las personas trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el personal técnico de seguridad en la implantación, control, eficacia y resultados de las medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del personal técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propias o específicas.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros organismos especializados previo acuerdo con la empresa, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al comité de Seguridad y Salud Laboral.

IV. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que tuvieren que actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con agresivos químicos, se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Al personal de portería, vigilancia, guarda, conserjería y conducción se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todas las personas trabajadoras de ropa o de vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

V. Las empresas, de conformidad con lo que establece el artículo 51 del presente convenio, ofrecerán reconocimiento médico una vez al año a todas las personas trabajadoras de las mismas, dentro de la jornada laboral.

Cada persona trabajadora, individualmente, tendrá derecho a ser informada de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Los problemas que puedan surgir en la práctica con la aplicación de las medidas a que se refiere el presente artículo podrán ser objeto de tratamiento en el seno de la comisión paritaria.

A los exclusivos efectos de las acciones que dentro de la empresa puedan derivarse de las tareas propias de prevención, las personas delegadas de Prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

| | |
|--|-------------|
| Empresas de hasta 75 personas trabajadoras | 2 horas/mes |
| Empresas de 76 a 150 personas trabajadoras | 3 horas/mes |
| Empresas de 151 a 250 personas trabajadoras | 4 horas/mes |
| Empresas de más de 250 personas trabajadoras | 5 horas/mes |

Artículo 53. Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia de su salud, mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

En ambos casos el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate, de conformidad con lo establecido en los artículos 37 3b) y 3c) del Real Decreto 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La vigilancia de la salud anual será gratuita para las personas trabajadoras y sólo podrá llevarse a cabo cuando las mismas presten su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí misma o para los demás.

Asimismo, las empresas deberán realizar una evaluación gratuita de la salud de aquellas personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia superior a un mes por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para protegerlas.

Artículo 54. Prendas de trabajo

Las empresas proveerán a las personas trabajadoras, al ingreso en la empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a 2 buzos de trabajo al año.

Artículo 55. Funciones de la comisión paritaria del convenio

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
3. Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle, e interpretación de las normas del presente convenio.
4. Resolver sobre las solicitudes que puedan formular las empresas que, en situación de crisis, planteen la exoneración, total o parcial, del cumplimiento de las obligaciones contempladas en el presente convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 56. Composición de la comisión paritaria del convenio

La comisión paritaria estará constituida por 6 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y otros 6 representantes de SEA Empresas Alavesas.

Todos y todas las vocales gozarán de voz y de voto. Asimismo, los y las vocales de la comisión paritaria podrán delegar su voto en otros compañeros o compañeras de su representación, también vocales de la citada comisión, si bien se exigirá como mínimo, para la validez de estas delegaciones de voto, la asistencia a la reunión de 3 vocales como mínimo en cada una de las dos partes.

Personas asesoras: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria 6 personas asesoras de las que 3 se designarán por las centrales sindicales firmantes del convenio y otras 3 por SEA Empresas Alavesas. Tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría simple del total de los y las vocales representantes de las personas trabajadoras y de SEA Empresas Alavesas.

Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán, en todo caso, cuando la misma sea requerida para ello por cualquiera de las dos partes.

El domicilio de la comisión paritaria será el de la delegación territorial de Álava del PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales).

Artículo 57. Grupos profesionales y comisión de clasificación profesional

Las partes firmantes del convenio acuerdan constituir una comisión específica encargada de actualizar y adecuar las categorías profesionales actualmente existentes, estableciendo grupos profesionales, de conformidad con lo que al respecto establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. Formación profesional, ascensos y permisos por estudios

En las empresas de más de 100 personas trabajadoras, de mutuo acuerdo entre el comité de empresa y la Dirección, se estudiará un plan anual de formación profesional, tendente a facilitar la promoción profesional de las personas trabajadoras. Las personas con mando intermedio, con el apoyo y bajo la dirección de la empresa, velarán por la formación profesional de las personas trabajadoras.

Los ascensos que se produzcan en las empresas se llevarán a cabo mediante el procedimiento establecido en las mismas. A falta de éste, los ascensos se producirán con atención a la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora y a las facultades organizativas de la empresa, sin que, se produzcan discriminaciones de ningún tipo.

Las personas trabajadoras inscritas en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos para concurrir a exámenes, por un tiempo máximo de diez días al año.

b) Si en la empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más convenga con el horario de cursos.

c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con la persona trabajadora la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 59. Fomento del euskera

En las empresas en que ello sea posible, todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre las empresas y las personas trabajadoras.

Artículo 60. Procedimiento de inaplicación de convenio

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán un período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas, debiendo en el mismo plazo ponerlo en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, acompañándose copia del escrito de solicitud de la inaplicación comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas integrantes del comité o comités de empresa, de las personas delegadas de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de 5 días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de 5 días, acudir a los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO de 16 de febrero de 2000, BOPV de 4 de abril) para solventar las discrepancias. Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 61. Comisión de absentismo y temporalidad

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan constituir una comisión mixta sobre absentismo y temporalidad, integrada por las mismas personas integrantes de la comisión paritaria del convenio, con la finalidad de estudiar posibles medidas efectivas en las siguientes materias:

- Absentismo laboral: análisis compartido de las cifras de absentismo en el sector, sus principales causas y adopción de medidas concretas consensuadas que permitan su reducción.
- Temporalidad: análisis compartido del nivel de temporalidad en el sector, volumen de contratos temporales existentes, y adopción de medidas concretas consensuadas que permitan su reducción.

Tablas salariales convenio metal año 2022

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS EXTRAS | VACACIONES | PAGAS EXTRAORDINARIAS | SALARIO BRUTO |
|---------------------------------------|--------------|----------------|-------------|------------|-----------------------|---------------|
| 1. Personal Titulado | | | | | | |
| Ingeniero-Arquitecto | 53,31 | 2,32 | 0,76 | 1.987,95 | 1.987,95 | 28.899,96 |
| Perito-Aparejador | 49,13 | 2,32 | 0,76 | 1.871,38 | 1.871,38 | 27.170,85 |
| Graduado Social | 42,86 | 2,32 | 0,76 | 1.669,72 | 1.669,72 | 24.496,77 |
| Asistente Social | 39,95 | 2,32 | 0,76 | 1.601,80 | 1.601,80 | 23.332,69 |
| Practicante ATS | 39,95 | 2,32 | 0,76 | 1.601,80 | 1.601,80 | 23.332,69 |
| Maestro Industrial | 42,42 | 2,36 | 0,76 | 1.680,42 | 1.680,42 | 24.453,05 |
| 2. Personal Técnico de Taller | | | | | | |
| Jefe de Taller | 40,08 | 2,75 | 0,76 | 1.643,86 | 1.643,86 | 24.247,84 |
| Maestro de Taller | 38,88 | 2,75 | 0,76 | 1.625,35 | 1.625,35 | 23.796,30 |
| Contramaestre | 38,13 | 2,75 | 0,76 | 1.585,76 | 1.585,76 | 23.430,03 |
| Encargado | 37,64 | 2,75 | 0,76 | 1.573,25 | 1.573,25 | 23.230,79 |
| Capataz | 36,46 | 2,75 | 0,76 | 1.145,44 | 1.145,44 | 21.557,96 |
| 3. Personal Técnico de Oficina | | | | | | |
| Proyectista | 38,95 | 2,55 | 0,76 | 1.604,61 | 1.604,61 | 23.405,52 |
| Dibujante | 38,95 | 2,55 | 0,76 | 1.603,06 | 1.603,06 | 23.405,52 |
| Delineante 1ª | 38,28 | 2,55 | 0,76 | 1.564,73 | 1.564,73 | 23.069,43 |
| Delineante 2ª | 37,23 | 2,55 | 0,76 | 1.547,34 | 1.547,34 | 22.670,76 |
| Práctico-Fotógrafo | 38,28 | 2,55 | 0,76 | 1.564,73 | 1.564,73 | 23.069,43 |
| Fotógrafo | 37,63 | 2,55 | 0,76 | 1.565,05 | 1.565,05 | 22.855,91 |
| Calcador | 34,00 | 2,13 | 0,76 | 1.432,77 | 1.432,77 | 20.532,45 |
| Auxiliar-Aspirante | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| 4. Personal de Organización | | | | | | |
| Jefe de Servicio Organización 1ª | 40,08 | 2,75 | 0,76 | 1.643,86 | 1.643,86 | 24.247,84 |
| Jefe de Servicio Organización 2ª | 38,95 | 2,55 | 0,76 | 1.603,06 | 1.603,06 | 23.405,52 |
| Técnico Organización 1ª | 38,28 | 2,55 | 0,76 | 1.564,73 | 1.564,73 | 23.069,43 |
| Técnico Organización 2ª | 37,23 | 2,55 | 0,76 | 1.547,34 | 1.547,34 | 22.670,76 |
| Auxiliar/Aspirante más 18 años | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS EXTRAS | VACACIONES | PAGAS EXTRAORDINARIAS | SALARIO BRUTO |
|---|--------------|----------------|-------------|------------|-----------------------|---------------|
| 5. Personal Técnico de Laboratorio | | | | | | |
| Jefe de Laboratorio | 40,08 | 2,75 | 0,76 | 1.643,86 | 1.643,86 | 24.247,84 |
| Jefe de Sección | 38,95 | 2,55 | 0,76 | 1.603,06 | 1.603,06 | 23.405,52 |
| Analista 1ª | 38,28 | 2,55 | 0,76 | 1.564,73 | 1.564,73 | 23.069,43 |
| Analista 2ª | 37,23 | 2,55 | 0,76 | 1.547,34 | 1.547,34 | 22.670,76 |
| Analista/Aspirante más 18 años | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| 6. Personal Administrativo | | | | | | |
| Jefe Administrativo de 1ª | 40,08 | 2,75 | 0,76 | 1.643,86 | 1.643,86 | 24.247,84 |
| Jefe Administrativo de 2ª | 38,95 | 2,55 | 0,76 | 1.603,06 | 1.603,06 | 23.405,52 |
| Oficial Administrativo de 1ª | 37,92 | 2,55 | 0,76 | 1.576,64 | 1.576,64 | 22.986,36 |
| Oficial Administrativo de 2ª | 32,28 | 2,31 | 0,76 | 1.450,30 | 1.450,30 | 20.329,74 |
| Auxiliar/Aspirante más de 18 años | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| Viajante plena dedicación | 33,21 | 1,93 | 0,76 | 1.373,81 | 1.373,81 | 19.747,87 |
| 7. Personal Subalterno | | | | | | |
| Telefonista | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| Listero | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| Almacenero | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| Chofer camión | 32,94 | 2,32 | 0,76 | 1.472,13 | 1.472,13 | 20.630,38 |
| Chofer turismo | 32,94 | 2,34 | 0,76 | 1.460,56 | 1.460,56 | 20.630,38 |
| Pesador-Basculero | 31,47 | 1,95 | 0,76 | 1.300,79 | 1.300,79 | 18.989,32 |
| Cabo de Guardas | 32,94 | 2,32 | 0,76 | 1.473,16 | 1.473,16 | 20.633,49 |
| Guarda Jurado | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| Vigilante | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| Ordenanza-Enfermero | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| Portero | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |
| 8. Grupo | | | | | | |
| Profesional Siderúrgico 1ª | 33,14 | 2,36 | 0,76 | 1.480,05 | 1.480,05 | 20.789,54 |
| Profesional Siderúrgico 2ª | 31,94 | 2,01 | 0,76 | 1.345,35 | 1.345,35 | 19.382,21 |
| Profesional Siderúrgico 3ª | 31,94 | 2,01 | 0,76 | 1.345,35 | 1.345,35 | 19.382,21 |
| Oficial 1ª | 35,34 | 2,84 | 0,76 | 1.600,60 | 1.600,60 | 22.710,00 |
| Oficial 2ª | 33,14 | 2,36 | 0,76 | 1.480,05 | 1.480,05 | 20.789,54 |
| Oficial 3ª | 31,94 | 2,01 | 0,76 | 1.345,35 | 1.345,35 | 19.382,21 |
| Especialista | 31,94 | 2,01 | 0,76 | 1.345,35 | 1.345,35 | 19.382,21 |
| Peón | 31,47 | 1,96 | 0,76 | 1.295,01 | 1.295,01 | 18.989,32 |

Pluses convenio colectivo sectorial del metal en Álava 2022

| PLUS DE ANTIGÜEDAD (ARTÍCULO 16) | DÍA |
|----------------------------------|-------|
| 1 quinquenio | 1,20 |
| 2 quinquenios | 2,41 |
| 3 quinquenios | 3,61 |
| 4 quinquenios | 4,81 |
| 5 quinquenios | 6,02 |
| 6 quinquenios | 7,22 |
| 7 quinquenios | 8,43 |
| 8 quinquenios | 9,63 |
| 9 quinquenios | 10,83 |

Nota: las cuantías por la antigüedad corresponden a cantidades brutas al día en función del periodo de trabajo, de acuerdo con lo contemplado en el texto del convenio.

| PLUS TOXICO, PENOSO, PELIGROSO (ARTÍCULO 17) | PEÓN | ESPECIALISTA | OFICIAL 3ª | OFICIAL 2ª | OFICIAL 1ª |
|---|------|--------------|------------|------------|------------|
| | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA |
| 1 Circunstancia | 5,23 | 5,27 | 5,48 | 5,52 | 5,70 |
| 2 Circunstancia | 6,55 | 6,70 | 6,75 | 6,81 | 6,99 |
| 3 Circunstancia | 7,83 | 7,97 | 8,09 | 8,23 | 8,51 |

| PLUS DE NOCTURNIDAD (ARTÍCULO 18) | PEÓN | ESPECIALISTA | OFICIAL 3ª | OFICIAL 2ª | OFICIAL 1ª |
|--------------------------------------|------|--------------|------------|------------|------------|
| | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA |
| | 5,83 | 5,83 | 5,94 | 6,01 | 6,34 |

Artículo 22. Plus de distancia 2022: 0,11 euros/km

Artículo 25. Dietas 2022: las cantidades quedan como siguen:

- Más de 1 día: 57,04 euros.
- En el mismo día: 2,03 euros/desayuno; 19,05 euros/comida y 13,40 euros/cena.
- Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

Artículo 26. Uso de vehículo particular 2022: 0,36 euros/km

Tablas salariales convenio metal año 2023

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS EXTRAS | VACACIONES | PAGAS EXTRAORDINARIAS | SALARIO BRUTO |
|---------------------------------------|--------------|----------------|-------------|------------|-----------------------|---------------|
| 1. Personal Titulado | | | | | | |
| Ingeniero-Arquitecto | 54,91 | 2,39 | 0,78 | 2.053,13 | 2.053,13 | 29.766,96 |
| Perito-Aparejador | 50,60 | 2,39 | 0,78 | 1.933,57 | 1.933,57 | 27.985,97 |
| Graduado Social | 44,15 | 2,39 | 0,78 | 1.724,97 | 1.724,97 | 25.231,68 |
| Asistente Social | 41,15 | 2,39 | 0,78 | 1.655,30 | 1.655,30 | 24.032,67 |
| Practicante A. T. S. | 41,15 | 2,39 | 0,78 | 1.655,30 | 1.655,30 | 24.032,67 |
| Maestro Industrial | 43,69 | 2,43 | 0,78 | 1.737,48 | 1.737,48 | 25.186,64 |
| 2. Personal Técnico de Taller | | | | | | |
| Jefe de Taller | 41,29 | 2,83 | 0,78 | 1.700,22 | 1.700,22 | 24.975,27 |
| Maestro de Taller | 40,05 | 2,83 | 0,78 | 1.681,59 | 1.681,59 | 24.510,19 |
| Contramaestre | 39,27 | 2,83 | 0,78 | 1.641,64 | 1.641,64 | 24.132,93 |
| Encargado | 38,77 | 2,83 | 0,78 | 1.628,23 | 1.628,23 | 23.927,71 |
| Capataz | 37,56 | 2,83 | 0,78 | 1.187,00 | 1.187,00 | 22.204,70 |
| 3. Personal Técnico de Oficina | | | | | | |
| Proyectista | 40,12 | 2,63 | 0,78 | 1.655,12 | 1.655,12 | 24.107,68 |
| Dibujante | 40,12 | 2,63 | 0,78 | 1.655,12 | 1.655,12 | 24.107,68 |
| Delineante 1ª | 39,43 | 2,63 | 0,78 | 1.615,64 | 1.615,64 | 23.761,52 |
| Delineante 2ª | 38,35 | 2,63 | 0,78 | 1.597,56 | 1.597,56 | 23.350,88 |
| Práctico-Fotógrafo | 39,43 | 2,63 | 0,78 | 1.615,64 | 1.615,64 | 23.761,52 |
| Fotógrafo | 38,76 | 2,63 | 0,78 | 1.616,03 | 1.616,03 | 23.541,59 |
| Calcador | 35,02 | 2,19 | 0,78 | 1.483,58 | 1.483,58 | 21.148,42 |
| Auxiliar-Aspirante | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| 4. Personal de Organización | | | | | | |
| Jefe de Servicio Organización 1ª | 41,29 | 2,83 | 0,78 | 1.700,22 | 1.700,22 | 24.975,27 |
| Jefe de Servicio Organización 2ª | 40,12 | 2,63 | 0,78 | 1.655,12 | 1.655,12 | 24.107,68 |
| Técnico Organización 1ª | 39,43 | 2,63 | 0,78 | 1.615,64 | 1.615,64 | 23.761,52 |
| Técnico Organización 2ª | 38,35 | 2,63 | 0,78 | 1.597,56 | 1.597,56 | 23.350,88 |
| Auxiliar/Aspirante más 18 años | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS EXTRAS | VACACIONES | PAGAS EXTRAORDINARIAS | SALARIO BRUTO |
|---|--------------|----------------|-------------|------------|-----------------------|---------------|
| 5. Personal Técnico de Laboratorio | | | | | | |
| Jefe de Laboratorio | 41,29 | 2,83 | 0,78 | 1.700,22 | 1.700,22 | 24.975,27 |
| Jefe de Sección | 40,12 | 2,63 | 0,78 | 1.655,12 | 1.655,12 | 24.107,68 |
| Analista 1ª | 39,43 | 2,63 | 0,78 | 1.615,64 | 1.615,64 | 23.761,52 |
| Analista 2ª | 38,35 | 2,63 | 0,78 | 1.597,56 | 1.597,56 | 23.350,88 |
| Analista/Aspirante más 18 años | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| 6. Personal Administrativo | | | | | | |
| Jefe Administrativo de 1ª | 41,29 | 2,83 | 0,78 | 1.700,22 | 1.700,22 | 24.975,27 |
| Jefe Administrativo de 2ª | 40,12 | 2,63 | 0,78 | 1.655,12 | 1.655,12 | 24.107,68 |
| Oficial Administrativo de 1ª | 39,06 | 2,63 | 0,78 | 1.627,81 | 1.627,81 | 23.675,95 |
| Oficial Administrativo de 2ª | 33,25 | 2,38 | 0,78 | 1.499,07 | 1.499,07 | 20.939,63 |
| Auxiliar/Aspirante más de 18 años | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| Viajante plena dedicación | 34,20 | 1,99 | 0,78 | 1.408,81 | 1.408,81 | 20.340,31 |
| 7. Personal Subalterno | | | | | | |
| Telefonista | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| Listero | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| Almacenero | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| Chofer camión | 33,93 | 2,39 | 0,78 | 1.521,71 | 1.521,71 | 21.249,29 |
| Chofer turismo | 33,93 | 2,41 | 0,78 | 1.510,17 | 1.510,17 | 21.249,29 |
| Pesador-Basculero | 32,41 | 2,00 | 0,78 | 1.350,51 | 1.350,51 | 19.559,00 |
| Cabo de Guardas | 33,93 | 2,39 | 0,78 | 1.522,77 | 1.522,77 | 21.252,49 |
| Guarda Jurado | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| Vigilante | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| Ordenanza-Enfermero | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| Portero | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |
| 8. Grupo | | | | | | |
| Profesional Siderúrgico 1ª | 34,14 | 2,43 | 0,78 | 1.530,17 | 1.530,17 | 21.413,22 |
| Profesional Siderúrgico 2ª | 32,90 | 2,07 | 0,78 | 1.391,11 | 1.391,11 | 19.963,68 |
| Profesional Siderúrgico 3ª | 32,90 | 2,07 | 0,78 | 1.391,11 | 1.391,11 | 19.963,68 |
| Oficial 1ª | 36,40 | 2,93 | 0,78 | 1.652,43 | 1.652,43 | 23.391,30 |
| Oficial 2ª | 34,14 | 2,43 | 0,78 | 1.530,17 | 1.530,17 | 21.413,22 |
| Oficial 3ª | 32,90 | 2,07 | 0,78 | 1.391,11 | 1.391,11 | 19.963,68 |
| Especialista | 32,90 | 2,07 | 0,78 | 1.391,11 | 1.391,11 | 19.963,68 |
| Peón | 32,41 | 2,01 | 0,78 | 1.344,74 | 1.344,74 | 19.559,00 |

Pluses convenio colectivo sectorial del metal en Álava 2023

| PLUS DE ANTIGÜEDAD (ARTÍCULO 16) | DÍA |
|----------------------------------|-------|
| 1 quinquenio | 1,24 |
| 2 quinquenios | 2,48 |
| 3 quinquenios | 3,72 |
| 4 quinquenios | 4,96 |
| 5 quinquenios | 6,20 |
| 6 quinquenios | 7,44 |
| 7 quinquenios | 8,69 |
| 8 quinquenios | 9,92 |
| 9 quinquenios | 11,16 |

Nota: las cuantías por la antigüedad corresponden a cantidades brutas al día en función del periodo de trabajo, de acuerdo con lo contemplado en el texto del convenio.

| PLUS TOXICO, PENOSO, PELIGROSO (ARTÍCULO 17) | PEÓN | ESPECIALISTA | OFICIAL 3ª | OFICIAL 2ª | OFICIAL 1ª |
|---|------|--------------|------------|------------|------------|
| | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA |
| 1 Circunstancia | 5,38 | 5,43 | 5,64 | 5,69 | 5,87 |
| 2 Circunstancia | 6,75 | 6,90 | 6,95 | 7,02 | 7,20 |
| 3 Circunstancia | 8,07 | 8,21 | 8,34 | 8,47 | 8,76 |

| PLUS DE NOCTURNIDAD (ARTÍCULO 18) | PEÓN | ESPECIALISTA | OFICIAL 3ª | OFICIAL 2ª | OFICIAL 1ª |
|--------------------------------------|------|--------------|------------|------------|------------|
| | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA |
| | 6,01 | 6,01 | 6,12 | 6,19 | 6,53 |

Artículo 22. Plus de distancia 2023: 0,11 euros/km

Artículo 25. Dietas 2023: las cantidades quedan como siguen:

- Más de 1 día: 58,76 euros.
- En el mismo día: 2,09 euros/desayuno; 19,62 euros/comida y 13,81 euros/cena.
- Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

Artículo 26: Uso de vehículo particular 2023: 0,36 euros/km

Tablas salariales convenio metal año 2024

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS EXTRAS | VACACIONES | PAGAS EXTRAORDINARIAS | SALARIO BRUTO |
|---------------------------------------|--------------|----------------|-------------|------------|-----------------------|---------------|
| 1. Personal Titulado | | | | | | |
| Ingeniero-Arquitecto | 56,29 | 2,45 | 0,80 | 2.107,56 | 2.107,56 | 30.511,14 |
| Perito-Aparejador | 51,87 | 2,45 | 0,80 | 1.985,26 | 1.985,26 | 28.685,62 |
| Graduado Social | 45,25 | 2,45 | 0,80 | 1.772,41 | 1.772,41 | 25.862,47 |
| Asistente Social | 42,18 | 2,45 | 0,80 | 1.700,45 | 1.700,45 | 24.633,49 |
| Practicante A. T. S. | 42,18 | 2,45 | 0,80 | 1.700,45 | 1.700,45 | 24.633,49 |
| Maestro Industrial | 44,78 | 2,49 | 0,80 | 1.785,69 | 1.785,69 | 25.816,31 |
| 2. Personal Técnico de Taller | | | | | | |
| Jefe de Taller | 42,32 | 2,90 | 0,80 | 1.748,05 | 1.748,05 | 25.599,65 |
| Maestro de Taller | 41,05 | 2,90 | 0,80 | 1.728,85 | 1.728,85 | 25.122,95 |
| Contramaestre | 40,25 | 2,90 | 0,80 | 1.687,95 | 1.687,95 | 24.736,25 |
| Encargado | 39,74 | 2,90 | 0,80 | 1.673,94 | 1.673,94 | 24.525,91 |
| Capataz | 38,49 | 2,90 | 0,80 | 1.222,74 | 1.222,74 | 22.759,82 |
| 3. Personal Técnico de Oficina | | | | | | |
| Proyectista | 41,12 | 2,69 | 0,80 | 1.704,52 | 1.704,52 | 24.710,38 |
| Dibujante | 41,12 | 2,69 | 0,80 | 1.704,52 | 1.704,52 | 24.710,38 |
| Delineante 1ª | 40,41 | 2,69 | 0,80 | 1.664,34 | 1.664,34 | 24.355,55 |
| Delineante 2ª | 39,30 | 2,69 | 0,80 | 1.646,14 | 1.646,14 | 23.934,65 |
| Práctico-Fotógrafo | 40,41 | 2,69 | 0,80 | 1.664,34 | 1.664,34 | 24.355,55 |
| Fotógrafo | 39,73 | 2,69 | 0,80 | 1.664,00 | 1.664,00 | 24.130,13 |
| Calcador | 35,89 | 2,25 | 0,80 | 1.522,03 | 1.522,03 | 21.677,13 |
| Auxiliar-Aspirante | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| 4. Personal de Organización | | | | | | |
| Jefe de Servicio Organización 1ª | 42,32 | 2,90 | 0,80 | 1.748,05 | 1.748,05 | 25.599,65 |
| Jefe de Servicio Organización 2ª | 41,12 | 2,69 | 0,80 | 1.704,52 | 1.704,52 | 24.710,38 |
| Técnico Organización 1ª | 40,41 | 2,69 | 0,80 | 1.664,34 | 1.664,34 | 24.355,55 |
| Técnico Organización 2ª | 39,30 | 2,69 | 0,80 | 1.646,14 | 1.646,14 | 23.934,65 |
| Auxiliar/Aspirante más 18 años | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS EXTRAS | VACACIONES | PAGAS EXTRAORDINARIAS | SALARIO BRUTO |
|---|--------------|----------------|-------------|------------|-----------------------|---------------|
| 5. Personal Técnico de Laboratorio | | | | | | |
| Jefe de Laboratorio | 42,32 | 2,90 | 0,80 | 1.748,05 | 1.748,05 | 25.599,65 |
| Jefe de Sección | 41,12 | 2,69 | 0,80 | 1.704,52 | 1.704,52 | 24.710,38 |
| Analista 1ª | 40,41 | 2,69 | 0,80 | 1.664,34 | 1.664,34 | 24.355,55 |
| Analista 2ª | 39,30 | 2,69 | 0,80 | 1.646,14 | 1.646,14 | 23.934,65 |
| Analista/Aspirante más 18 años | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| 6. Personal Administrativo | | | | | | |
| Jefe Administrativo de 1ª | 42,32 | 2,90 | 0,80 | 1.748,05 | 1.748,05 | 25.599,65 |
| Jefe Administrativo de 2ª | 41,12 | 2,69 | 0,80 | 1.704,52 | 1.704,52 | 24.710,38 |
| Oficial Administrativo de 1ª | 40,03 | 2,69 | 0,80 | 1.676,91 | 1.676,91 | 24.267,85 |
| Oficial Administrativo de 2ª | 34,08 | 2,44 | 0,80 | 1.540,41 | 1.540,41 | 21.463,12 |
| Auxiliar/Aspirante más de 18 años | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| Viajante plena dedicación | 35,06 | 2,04 | 0,80 | 1.458,11 | 1.458,11 | 20.848,81 |
| 7. Personal Subalterno | | | | | | |
| Telefonista | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| Listero | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| Almacenero | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| Chofer camión | 34,77 | 2,45 | 0,80 | 1.564,56 | 1.564,56 | 21.780,52 |
| Chofer turismo | 34,77 | 2,47 | 0,80 | 1.553,04 | 1.553,04 | 21.780,52 |
| Pesador-Basculero | 33,22 | 2,05 | 0,80 | 1.387,81 | 1.387,81 | 20.047,97 |
| Cabo de Guardas | 34,77 | 2,45 | 0,80 | 1.565,65 | 1.565,65 | 21.783,81 |
| Guarda Jurado | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| Vigilante | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| Ordenanza-Enfermero | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| Portero | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |
| 8. Grupo | | | | | | |
| Profesional Siderúrgico 1ª | 34,99 | 2,49 | 0,80 | 1.573,34 | 1.573,34 | 21.948,55 |
| Profesional Siderúrgico 2ª | 33,72 | 2,12 | 0,80 | 1.430,78 | 1.430,78 | 20.462,77 |
| Profesional Siderúrgico 3ª | 33,72 | 2,12 | 0,80 | 1.430,78 | 1.430,78 | 20.462,77 |
| Oficial 1ª | 37,31 | 3,00 | 0,80 | 1.700,39 | 1.700,39 | 23.976,08 |
| Oficial 2ª | 34,99 | 2,49 | 0,80 | 1.573,34 | 1.573,34 | 21.948,55 |
| Oficial 3ª | 33,72 | 2,12 | 0,80 | 1.430,78 | 1.430,78 | 20.462,77 |
| Especialista | 33,72 | 2,12 | 0,80 | 1.430,78 | 1.430,78 | 20.462,77 |
| Peón | 33,22 | 2,06 | 0,80 | 1.382,05 | 1.382,05 | 20.047,97 |

Pluses convenio colectivo sectorial del metal en Álava 2024

| PLUS DE ANTIGÜEDAD (ARTÍCULO 16) | DÍA |
|----------------------------------|-------|
| 1 quinquenio | 1,27 |
| 2 quinquenios | 2,54 |
| 3 quinquenios | 3,81 |
| 4 quinquenios | 5,08 |
| 5 quinquenios | 6,36 |
| 6 quinquenios | 7,62 |
| 7 quinquenios | 8,90 |
| 8 quinquenios | 10,17 |
| 9 quinquenios | 11,44 |

Nota: las cuantías por la antigüedad corresponden a cantidades brutas al día en función del periodo de trabajo, de acuerdo con lo contemplado en el texto del convenio.

| PLUS TOXICO, PENOSO, PELIGROSO (ARTÍCULO 17) | PEÓN | ESPECIALISTA | OFICIAL 3ª | OFICIAL 2ª | OFICIAL 1ª |
|---|------|--------------|------------|------------|------------|
| | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA |
| 1 Circunstancia | 5,52 | 5,56 | 5,78 | 5,83 | 6,02 |
| 2 Circunstancia | 6,92 | 7,08 | 7,12 | 7,19 | 7,38 |
| 3 Circunstancia | 8,27 | 8,41 | 8,54 | 8,69 | 8,98 |

| PLUS DE NOCTURNIDAD (ARTÍCULO 18) | PEÓN | ESPECIALISTA | OFICIAL 3ª | OFICIAL 2ª | OFICIAL 1ª |
|--------------------------------------|------|--------------|------------|------------|------------|
| | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA |
| | 6,16 | 6,16 | 6,27 | 6,35 | 6,69 |

Artículo 22. Plus de distancia 2024: 0,12 euros/km

Artículo 25. Dietas 2024: las cantidades quedan como siguen:

- Más de 1 día: 60,22 euros.
- En el mismo día: 2,15 euros/desayuno; 20,11 euros/comida y 14,15 euros/cena.
- Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

Artículo 26. Uso de vehículo particular 2024: 0,38 euros/km

Tablas salariales convenio metal año 2025

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS EXTRAS | VACACIONES | PAGAS EXTRAORDINARIAS | SALARIO BRUTO |
|---------------------------------------|--------------|----------------|-------------|------------|-----------------------|---------------|
| 1. Personal Titulado | | | | | | |
| Ingeniero-Arquitecto | 57,41 | 2,50 | 0,81 | 2.153,23 | 2.153,23 | 31.121,36 |
| Perito-Aparejador | 52,91 | 2,50 | 0,81 | 2.027,55 | 2.027,55 | 29.259,33 |
| Graduado Social | 46,16 | 2,50 | 0,81 | 1.810,18 | 1.810,18 | 26.379,72 |
| Asistente Social | 43,02 | 2,50 | 0,81 | 1.737,73 | 1.737,73 | 25.126,16 |
| Practicante A. T. S. | 43,02 | 2,50 | 0,81 | 1.737,73 | 1.737,73 | 25.126,16 |
| Maestro Industrial | 45,68 | 2,54 | 0,81 | 1.824,26 | 1.824,26 | 26.332,63 |
| 2. Personal Técnico de Taller | | | | | | |
| Jefe de Taller | 43,16 | 2,96 | 0,81 | 1.786,02 | 1.786,02 | 26.111,65 |
| Maestro de Taller | 41,87 | 2,96 | 0,81 | 1.765,84 | 1.765,84 | 25.625,41 |
| Contramaestre | 41,06 | 2,96 | 0,81 | 1.723,46 | 1.723,46 | 25.230,97 |
| Encargado | 40,53 | 2,96 | 0,81 | 1.710,25 | 1.710,25 | 25.016,43 |
| Capataz | 39,26 | 2,96 | 0,81 | 1.249,47 | 1.249,47 | 23.215,01 |
| 3. Personal Técnico de Oficina | | | | | | |
| Proyectista | 41,94 | 2,75 | 0,81 | 1.738,75 | 1.738,75 | 25.204,58 |
| Dibujante | 41,94 | 2,75 | 0,81 | 1.738,75 | 1.738,75 | 25.204,58 |
| Delineante 1ª | 41,22 | 2,75 | 0,81 | 1.697,32 | 1.697,32 | 24.842,67 |
| Delineante 2ª | 40,09 | 2,75 | 0,81 | 1.678,51 | 1.678,51 | 24.413,35 |
| Práctico-Fotógrafo | 41,22 | 2,75 | 0,81 | 1.697,32 | 1.697,32 | 24.842,67 |
| Fotógrafo | 40,52 | 2,75 | 0,81 | 1.697,67 | 1.697,67 | 24.612,73 |
| Calcador | 36,61 | 2,29 | 0,81 | 1.558,56 | 1.558,56 | 22.110,68 |
| Auxiliar-Aspirante | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |
| 4. Personal de Organización | | | | | | |
| Jefe de Servicio Organización 1ª | 43,16 | 2,96 | 0,81 | 1.786,02 | 1.786,02 | 26.111,65 |
| Jefe de Servicio Organización 2ª | 41,94 | 2,75 | 0,81 | 1.738,75 | 1.738,75 | 25.204,58 |
| Técnico Organización 1ª | 41,22 | 2,75 | 0,81 | 1.697,32 | 1.697,32 | 24.842,67 |
| Técnico Organización 2ª | 40,09 | 2,75 | 0,81 | 1.678,51 | 1.678,51 | 24.413,35 |
| Auxiliar/Aspirante más 18 años | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |

| CATEGORÍAS | SALARIO BASE | PLUS ACTIVIDAD | PLUS EXTRAS | VACACIONES | PAGAS EXTRAORDINARIAS | SALARIO BRUTO |
|---|--------------|----------------|-------------|------------|-----------------------|---------------|
| 5. Personal Técnico de Laboratorio | | | | | | |
| Jefe de Laboratorio | 43,16 | 2,96 | 0,81 | 1.786,02 | 1.786,02 | 26.111,65 |
| Jefe de Sección | 41,94 | 2,75 | 0,81 | 1.738,75 | 1.738,75 | 25.204,58 |
| Analista 1ª | 41,22 | 2,75 | 0,81 | 1.697,32 | 1.697,32 | 24.842,67 |
| Analista 2ª | 40,09 | 2,75 | 0,81 | 1.678,51 | 1.678,51 | 24.413,35 |
| Analista/Aspirante más 18 años | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |
| 6. Personal Administrativo | | | | | | |
| Jefe Administrativo de 1ª | 43,16 | 2,96 | 0,81 | 1.787,91 | 1.787,91 | 26.111,65 |
| Jefe Administrativo de 2ª | 41,94 | 2,75 | 0,81 | 1.740,37 | 1.740,37 | 25.204,58 |
| Oficial Administrativo de 1ª | 40,84 | 2,75 | 0,82 | 1.710,91 | 1.710,91 | 24.753,21 |
| Oficial Administrativo de 2ª | 34,76 | 2,49 | 0,82 | 1.568,40 | 1.568,40 | 21.892,38 |
| Auxiliar/Aspirante más de 18 años | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.409,98 | 1.409,98 | 20.448,93 |
| Viajante plena dedicación | 35,76 | 2,08 | 0,82 | 1.490,03 | 1.490,03 | 21.265,79 |
| 7. Personal Subalterno | | | | | | |
| Telefonista | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |
| Listero | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |
| Almacenero | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |
| Chofer camión | 35,47 | 2,50 | 0,81 | 1.598,22 | 1.598,22 | 22.216,13 |
| Chofer turismo | 35,47 | 2,52 | 0,81 | 1.586,71 | 1.586,71 | 22.216,13 |
| Pesador-Basculero | 33,89 | 2,10 | 0,81 | 1.413,22 | 1.413,22 | 20.448,93 |
| Cabo de Guardas | 35,47 | 2,50 | 0,81 | 1.599,34 | 1.599,34 | 22.219,48 |
| Guarda Jurado | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |
| Vigilante | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |
| Ordenanza-Enfermero | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |
| Portero | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |
| 8. Grupo | | | | | | |
| Profesional Siderúrgico 1ª | 35,69 | 2,54 | 0,81 | 1.608,13 | 1.608,13 | 22.387,53 |
| Profesional Siderúrgico 2ª | 34,39 | 2,16 | 0,82 | 1.464,71 | 1.464,71 | 20.872,02 |
| Profesional Siderúrgico 3ª | 34,39 | 2,16 | 0,82 | 1.464,71 | 1.464,71 | 20.872,02 |
| Oficial 1ª | 38,05 | 3,06 | 0,81 | 1.738,54 | 1.738,54 | 24.455,60 |
| Oficial 2ª | 35,69 | 2,54 | 0,81 | 1.608,13 | 1.608,13 | 22.387,53 |
| Oficial 3ª | 34,39 | 2,16 | 0,82 | 1.464,71 | 1.464,71 | 20.872,02 |
| Especialista | 34,39 | 2,16 | 0,82 | 1.464,71 | 1.464,71 | 20.872,02 |
| Peón | 33,89 | 2,11 | 0,82 | 1.407,46 | 1.407,46 | 20.448,93 |

Pluses convenio colectivo sectorial del metal en Álava 2025

| PLUS DE ANTIGÜEDAD (ARTÍCULO 16) | DÍA |
|----------------------------------|-------|
| 1 quinquenio | 1,29 |
| 2 quinquenios | 2,60 |
| 3 quinquenios | 3,89 |
| 4 quinquenios | 5,18 |
| 5 quinquenios | 6,49 |
| 6 quinquenios | 7,78 |
| 7 quinquenios | 9,08 |
| 8 quinquenios | 10,37 |
| 9 quinquenios | 11,66 |

Nota: las cuantías por la antigüedad corresponden a cantidades brutas al día en función del periodo de trabajo, de acuerdo con lo contemplado en el texto del convenio.

| PLUS TOXICO, PENOSO, PELIGROSO (ARTÍCULO 17) | PEÓN | ESPECIALISTA | OFICIAL 3ª | OFICIAL 2ª | OFICIAL 1ª |
|---|------|--------------|------------|------------|------------|
| | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA |
| 1 Circunstancia | 5,63 | 5,67 | 5,90 | 5,95 | 6,14 |
| 2 Circunstancia | 7,06 | 7,22 | 7,26 | 7,33 | 7,53 |
| 3 Circunstancia | 8,43 | 8,58 | 8,72 | 8,86 | 9,16 |

| PLUS DE NOCTURNIDAD (ARTÍCULO 18) | PEÓN | ESPECIALISTA | OFICIAL 3ª | OFICIAL 2ª | OFICIAL 1ª |
|--------------------------------------|------|--------------|------------|------------|------------|
| | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA | DÍA |
| | 6,28 | 6,28 | 6,40 | 6,47 | 6,82 |

Artículo 22. Plus de distancia 2025: 0,12 euros/km

Artículo 25. Dietas 2025: las cantidades quedan como siguen:

- Más de 1 día: 61,42 euros.
- En el mismo día: 2,19 euros/desayuno; 20,51 euros/comida y 14,43 euros/cena.
- Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

Artículo 26. Uso de vehículo particular 2025: 0,39 euros/km