

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**4998** *Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Innometal 2019, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Innometal 2019, SL (Código de convenio: 90103672012020), que fue suscrito con fecha 9 de enero de 2020, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en su representación, y de otra, por los Delegados de personal designados de Ortuella (Vizcaya) y Miranda de Ebro (Burgos), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de marzo de 2020.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INNOMETAL 2019, SL

**2020-2024**

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio colectivo de Empresa regula las relaciones laborales de las actividades que desarrollan los centros de trabajo de la empresa Innometal 2019, S.L. de Ortuella (Bizkaia) y Miranda de Ebro (Burgos).

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

Será de aplicación a todas las personas en plantilla que prestan servicios en la Empresa, con excepción de quienes mantengan una relación laboral especial de Alta dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Finalizada su vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión, con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET que, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes legitimadas de otro que lo sustituya.

#### Artículo 4. *Inaplicación.*

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegará a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación legal de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

#### Artículo 5. *Normativa subsidiaria.*

En las materias no recogidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán las condiciones laborales establecidas en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia para el centro de trabajo de Ortuella y en el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos para el centro de trabajo de Miranda de Ebro.

## CAPÍTULO II

### Tiempo de Trabajo

#### Artículo 6. *Jornada laboral.*

La jornada anual que se aplicará en cada uno de los años de vigencia será la establecida en la actualidad en cada centro de trabajo (véase Anexo I).

#### Artículo 7. *Calendarios y registro de jornada.*

Los calendarios correspondientes se consultarán con la representación social dentro del último mes del año anterior y serán publicados con fecha límite entre el día 1 y el día 15 de diciembre (o el día posterior hábil).

La empresa garantizará el registro diario de jornada de su personal que deberá contemplar el inicio y la finalización de la jornada de trabajo, computándose, sin necesidad de registro específico, la duración establecida para los descansos previstos durante la jornada.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada a través de medios, tales como fichaje mediante tarjetas de identificación electrónica, aplicaciones informáticas, anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado. Dichos medios deberán configurarse teniendo en consideración las distintas modalidades posibles de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, distribución irregular sobrevenida, desplazamientos temporales, reducciones y adaptaciones de jornada, etc. Los trabajadores y trabajadoras deberán hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

Únicamente de manera excepcional, por necesidades del servicio y con autorización de la empresa podrán prestarse servicios fuera del horario previsto.

La Empresa facilitará la consulta a las personas trabajadoras respecto de su propio registro, e informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (evitando los datos de identificación personal) dentro de su respectivo ámbito de competencia (centro de trabajo). Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de

acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales y con el deber de confidencialidad de su cargo.

La mano de obra indirecta del centro de trabajo de Ortuella contará con una jornada intensiva los viernes y los meses de julio y agosto siempre que se realicen dos equipos por departamento para que, en todo caso, se encuentre cubierto el servicio.

La mano de obra directa del turno de noche comenzará la semana el domingo por la noche y terminará el jueves por la noche, sin perjuicio de que por causas organizativas o productivas la empresa pueda requerir un inicio y final diferente.

#### Artículo 8. *Vacaciones.*

1. El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y las personas trabajadoras.

El disfrute de las vacaciones, se hará de forma continuada para la mano de obra directa y de tres semanas continuadas para el personal de estructura. Lo anterior, sin perjuicio de que por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa no sean de manera continuada.

En aquellos centros de trabajo en que las vacaciones coincidan con el cierre del mismo, disfrutarán en las mismas fechas en las que tradicionalmente se viniera haciendo. Este periodo anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de firma de este Convenio. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, estos deberán ser necesariamente rotativos.

2. Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario Real 90 últimos días naturales} \times 30}{90}$$

3. Si en el transcurso de estos 90 días, la persona trabajadora hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, hasta llegar a 90, inmediatamente anteriores al período considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir dentro del citado año suficiente días para la realización de este cómputo se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita en el punto 2 deberá ajustarse a estos efectos.

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

5. Mediante acuerdo con la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.

#### Artículo 9. *Distribución Irregular de la Jornada.*

La distribución irregular de la jornada que se aplicará en cada uno de los años de vigencia será la establecida en la actualidad en cada centro de trabajo (*véase Anexo II*).

#### Artículo 10. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su

atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

En caso de no llegar a un acuerdo, se considerará la categoría salarial de las funciones más altas de las dos y la subida del salario será de acuerdo a la subida que exista entre la categoría que se venía desarrollando y la que se realice ahora.

Será necesaria la formación y adiestramiento previo a la movilidad, no consolidada en el tiempo, que garantice no solo rendimiento y calidad, sino también seguridad laboral.

Los trabajadores que pasen a desempeñar distintas funciones percibirán desde el primer día la prima que obtengan en el nuevo puesto. Durante el periodo de adaptación al nuevo puesto, se garantizará como mínimo la prima media obtenida por el trabajador en el mes anterior, siempre que en la empresa no exista otro procedimiento compensador de adaptación al nuevo puesto. Se entiende por periodo de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador pueda alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

#### Artículo 11. *Licencias Retribuidas.*

La política de licencias retribuidas que se aplicará durante la vigencia del Convenio Colectivo será la regulada en la actualidad para cada centro de trabajo (véase Anexo III).

### CAPÍTULO III

#### Régimen Económico

#### Artículo 12. *Tablas salariales.*

Las partes pactan mantener las tablas salariales de fecha 1 de enero de 2019 durante la vigencia del Convenio y que se adjuntan como Anexo VII para cada uno de los centros de trabajo.

#### Artículo 13. *Salario Base.*

El salario base convenio será el que queda fijado en las tablas salariales de cada centro de trabajo que se incluyen como Anexo VII.

**Artículo 14. Complemento personal.**

La empresa respetará las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores y trabajadoras y que se expresan en nómina como complemento personal. Este complemento no podrá ser eliminado, absorbido, ni compensado, salvo acuerdo entre las partes.

**Artículo 15. Complementos de puesto de trabajo.**

Plus asistencia.

Este complemento tiene como finalidad la reducción de absentismo, siendo por tanto su objetivo primar tanto la asistencia al trabajo como la puntualidad para evitar las paradas de producción.

Los complementos salariales correspondientes a asistencia se fijan en las tablas salariales de este Convenio.

Percibirá este plus el personal de mano de obra directa afecto a producción a partir del momento en que completen un año de prestación de servicios en la Empresa. A estos efectos se computarán los periodos de prestación de servicios al amparo de contratos de duración determinada o de puesta a disposición por Empresas de Trabajo Temporal.

Este plus de asistencia será abonado en el periodo de vacaciones siempre que no se haya estado más de doce días naturales de baja o que no hayan incurrido en más de dos ausencias por incapacidad temporal o permisos en el periodo de Enero-Julio.

Este plus será abonado también cuando se disfrute de descanso por exceso de horas trabajadas.

Las faltas de asistencia al trabajo no darán derecho a tal percepción o sufrirá el descuento correspondiente en los casos siguientes:

- Baja de enfermedad.
- Baja por accidente no laboral.

**Artículo 16. Complementos de puesto de trabajo.**

Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Los complementos salariales correspondientes a nocturnidad se fijan en las tablas salariales de este Convenio.

**Artículo 17. Complementos de puesto de calidad y cantidad.**

Plus Convenio.

Se establece un plus de convenio en la cuantía fijada las tablas salariales anexas.

**Artículo 18. Complementos de puesto de calidad y cantidad.**

Primas e incentivos a la producción.

Las partes acuerdan que durante el año 2020, se analizará el cálculo del sistema de primas y los estándares de referencia para establecer una fórmula que incentive la producción de manera objetiva en cada uno de los centros de trabajo.

Con fundamento en dicho estudio técnico y previa negociación con el Comité de empresa, podrá implantarse una nueva fórmula de cálculo siempre y cuando la aplicación del nuevo sistema no implique una merma salarial para el rendimiento medio-tipo en cada puesto de trabajo. Igual garantía operará cuando resulten necesarias revisiones ulteriores

como consecuencia de variaciones organizativas, productivas o en la tecnología empleada en los procesos.

Artículo 19. *Complementos de puesto de vencimiento superior al mes.*

Gratificaciones extraordinarias.

1. Los trabajadores y trabajadoras devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que se percibirán los siguientes días:

- 15 de junio, por importe de 30 días.
- 15 de diciembre, por importe de 30 días.

2. Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme a lo establecido en el Anexo VI.

3. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

Artículo 20. *Complementos de puesto de vencimiento superior al mes.*

Incentivo no consolidable.

Las partes acuerdan un sistema de retribución variable anual, no consolidable, según el plan de negocios de ventas y EBITDA de la Compañía según el siguiente escalado:

Incentivo no consolidable (€/año-persona)	2020	2021	2022	2023	2024
Plan de negocio-ventas.	15.660	17.226	18.949	20.843	22.928
Plan de negocio-EBITDA.	1.827	2.436	2.906	3.642	4.453
No cumplimiento.	–	–	–	–	–
Si cumples ventas.	–	–	150	150	230
Cumplimiento EBITDA.	300	300	300	460	530
Cumplimiento + 300.	460	460	460	610	690
Cumplimiento + 600.	610	610	610	765	850

Esta retribución variable se percibirá, en caso de tener derecho a su percepción, en la nómina del mes de abril.

El cumplimiento de EBITDA no es acumulable entre sí dentro del mismo año.

Artículo 21. *Otras retribuciones.*

Plus Jefe de Equipo.

El Jefe de Equipo es la persona trabajadora procedente del grupo de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

Artículo 22. *Otras retribuciones.*

Enfermedad y Accidente.

La política en materia de enfermedad y accidentes que se aplicará durante la vigencia del Convenio Colectivo será la regulada en la actualidad para cada centro de trabajo (véase Anexo IV).

**Artículo 23. Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo.**

1. La Empresa concertará para los trabajadores y trabajadoras de cada centro de trabajo un seguro colectivo de accidentes de trabajo.
2. El capital de dicha póliza será el que se establezca en el correspondiente Anexo (véase Anexo V) para cada centro de trabajo.
3. A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará este el de la fecha del accidente. La Empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual la persona trabajadora mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.

**Artículo 24. Pago de nómina.**

El pago de la nómina se realizará el día 2 del mes siguiente o el día siguiente hábil.

**CAPÍTULO IV****Seguridad y Salud****Artículo 25. Ropa de Trabajo.**

1. Para el personal de taller, la empresa se encargará del mantenimiento y limpieza de la ropa de trabajo que se utilice habitualmente, debiendo sustituirse en caso necesario. Se establecerá un suministro de 3 camisas, 3 pantalones, 3 chaquetas, 3 chalecos y 2 pares de botas.
2. También será obligatorio facilitar los equipos personales de seguridad que fuesen necesarios.

**CAPÍTULO V****Evaluación de desempeño****Artículo 26. Evaluación.**

Todos los años, entre enero y marzo, se realizará una evaluación de desempeño de sus funciones a los trabajadores y trabajadoras.

**CAPÍTULO VI****Contratación****Artículo 27. Bolsa de Empleo.**

En el momento actual, la Empresa no se encuentra en disposición de determinar las nuevas contrataciones que requerirá en el futuro, al depender de multitud de variables, que en el momento actual resultan impredecibles.

En todo caso, se estima que en los próximos años el volumen de plantilla pueda crecer, a medida que se desarrolle el proyecto empresarial.

Al objeto de procurar dar cabida en el proyecto de la Empresa a aquellos trabajadores y trabajadoras que vean extinguidas sus relaciones laborales en virtud del despido colectivo, se asume el compromiso de creación de una Bolsa de Empleo que se regirá por las siguientes condiciones:

– Dicha Bolsa de trabajo tendrá una vigencia máxima de hasta el 31 de diciembre de 2021. De este modo, la misma dejará de ser vinculante para la Empresa a partir del 1 de enero de 2022, aunque no se hubieran producido las contrataciones necesarias para el agotamiento de la misma.

– Solo podrán solicitar su inclusión en la Bolsa de Empleo aquellos trabajadores y trabajadoras que haya visto extinguida su relación laboral como consecuencia de la aplicación del despido colectivo.

– Dicha solicitud deberá ser formulada en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio.

En caso de no solicitar la inclusión en la Bolsa de Empleo antes de la referida fecha, se entenderá que se renuncia a formar parte de la misma.

– Una vez se disponga de la relación de personas que conforman la Bolsa de Empleo, se elaborará un listado de llamamiento en el que, junto al nombre de cada persona en el listado se expresará e incluirá aquellos grupos, categoría o puestos para los que estos puedan ser llamados en atención a su cualificación, capacidad, experiencia y desempeño profesional.

– El orden de llamamiento se determinará por sorteo, una vez se disponga de la relación definitiva de personas que componen la Bolsa de Empleo.

– La Empresa se obliga a llamar a las personas incluidas en la Bolsa de Empleo, conforme a los criterios determinados, a los efectos de cubrir necesidades de contratación tanto de carácter temporal como indefinido.

– Cuando se produzca una necesidad de contratación laboral en la Empresa se procederá de la siguiente manera:

#### A. Contrataciones de carácter indefinido:

– La Empresa se pondrá en contacto por escrito y con toda la antelación que sea posible, para ofertar el contrato indefinido a la persona trabajadora a quien por orden de llamamiento y capacitación le corresponda, con un mínimo de cinco días hábiles. En el supuesto de que dicho trabajador o trabajadora estuviese prestando servicio en otra empresa, el preaviso mínimo será de quince días siempre y cuando la persona trabajadora mantenga informada a la Empresa sobre su situación laboral, y salvo que su incorporación deba producirse necesariamente, por motivos organizativos, en un plazo inferior.

– En caso de que la persona trabajadora no se incorpore sin causa justificada y debidamente acreditada al trabajo en los plazos señalados anteriormente desde que le sea notificado el llamamiento, quedará automáticamente excluido de la bolsa de trabajo.

– En el caso de que en el momento del llamamiento haya trabajadores y trabajadoras de la Bolsa de Empleo que estén prestando servicios en la Empresa mediante contratación temporal, y cumplan con los requisitos de llamamiento, serán informados en primer lugar de la existencia de dicha vacante, teniendo preferencia para ocupar la misma.

#### B. Contrataciones de carácter temporal:

– La Empresa llamará por escrito y con toda la antelación que le sea posible, intentando que sea con un preaviso de cinco días, para ofertar el contrato a la persona trabajadora a quien por orden de llamamiento y capacitación le corresponda.

– En caso de que la persona trabajadora no acepte la oferta de trabajo temporal, la persona trabajadora pasará a ocupar el último lugar de la lista de llamamiento, salvo que la Empresa no haya cumplido con el preaviso mínimo de 5 días correspondiente, supuesto en el que, sin perjuicio del llamamiento al siguiente en la lista, la persona trabajadora mantendrá su posición en la misma.

– En caso de ser llamados para la prestación de servicios mediante un contrato de carácter temporal, una vez finalizada la prestación de servicios, la persona retornará a la Bolsa de Trabajo, manteniendo la posición primera en el listado para el llamamiento para la cobertura de un nuevo puesto.

– La incorporación de la persona trabajadora efectuada en virtud de llamamiento no supondrá en ningún caso que se reconozca en el nuevo contrato derecho o condición alguna ostentada en la relación laboral que mediante el presente procedimiento de despidos se extingue. De este modo, las condiciones de trabajo de la persona trabajadora serán las que correspondan a la nueva contratación.

– No se entenderá en ningún caso que se ha producido un incumplimiento empresarial respecto de la obligación de llamamiento de los trabajadores y trabajadoras, en el caso de la contratación efectuada por la Empresa de una persona trabajadora ajena, cuando el puesto de trabajo en cuestión requiera una capacitación o aptitud que no ostenten los que figuren en el orden de llamamiento.

Se creará en el plazo de tres meses desde la extinción de los contratos una comisión paritaria de la que formarán parte, por un lado, 2 representantes de la Empresa, y por otro lado, 2 representantes de los trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de vigilar el adecuado cumplimiento de esta bolsa de empleo.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

Artículo 28. *Régimen disciplinario.*

#### A. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y 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 los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario 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.

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

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

7. 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.

#### B. 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 24 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 o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes 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 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.

### C. 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 dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) 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 los representantes de los trabajadores y 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 de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, 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 los trabajadores y trabajadoras.

D. 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 seis meses, o bien más de veinte en un año.

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice 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 este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del

mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose 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 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.

#### E. 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.

#### F. 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 seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VIII

**Condiciones de denuncia**

Artículo 29. *Forma y Condiciones de Denuncia.*

El Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la comisión negociadora del mismo el día 1 de octubre de 2024. Producida la denuncia se procederá a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un (1) mes.

## CAPÍTULO IX

**Procedimiento de solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial)**

Artículo 30. *Procedimiento resolución de conflictos.*

Las partes coinciden en reconocer los efectos favorables de impulsar la negociación y el diálogo permanente entre las mismas, especialmente como cauces para llegar a una solución acordada de los conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la Empresa.

En consecuencia, ambas partes consideran conveniente dotarse de los cauces de negociación y procedimientos de mediación y arbitraje necesarios, que garanticen una solución acordada en el seno de la Empresa de todos aquellos conflictos que surjan en la misma. A tal efecto, se establece que los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo puedan suscitarse serán tramitados a través del Procedimiento de Resolución de Conflictos que resulte aplicable en función del ámbito en que se produzcan los efectos del conflicto.

## CAPÍTULO X

**Comisión de información y seguimiento**

Artículo 31. *Comisión de información, interpretación y seguimiento.*

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento de este Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el presente Convenio Colectivo.

Se constituirá una comisión paritaria integrada, por parte de la representación social, por 4 miembros designados por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, debiendo respetarse el criterio de proporcionalidad. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social.

Serán competencias de esta Comisión:

- Conocer de cuantas cuestiones afecten a la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo, así como del seguimiento de su cumplimiento.
- La resolución de conflictos, según lo previsto en el artículo 30 de procedimiento de solución extrajudicial de conflictos del presente Convenio Colectivo.
- Conocer sobre la evolución general de la Empresa, así como la evolución del absentismo y sus causas.
- Conocer sobre la evolución del empleo.

Los miembros de la Comisión podrán ser permanentes o no, aceptándose la designación que en cada caso realicen las representaciones de la Dirección o de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, bien por razones de disponibilidad, bien por razones de especialización en la materia a tratar, respetando siempre el número de miembros atribuidos a cada representación.

La Comisión celebrará con carácter ordinario una reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo acuerden las partes, así como las que sean precisas de conformidad con lo previsto en el artículo de solución extrajudicial de conflictos.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones en función de su representatividad y dichos acuerdos quedarán reflejados en actas.

#### Artículo 32. *Asambleas.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a realizar y en horario de trabajo dos asambleas anuales a propuestas del Comité de empresa, donde estén presentes la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, de modo que afecte una hora al turno de mañana, otra hora al de tarde y otra a los trabajadores y trabajadoras de estructura, considerándose a todos los efectos como hora 25 trabajada, debiendo avisar con 3 días naturales de antelación, a no ser que por causas de urgencia haya de realizarse antes. Estas asambleas no podrán aplazarse más de 5 días naturales en caso de que por temas productivos no se puedan realizar dentro de plazo.

#### Disposición transitoria primera.

Dado que este Convenio Colectivo de Empresa constituye el máximo esfuerzo económico posible, la naturaleza del mismo en materia económica es la de un máximo en cómputo global que no puede ser sobrepasado en ningún aspecto, y que tiene el carácter de límite indisponible en los ámbitos inferiores y superiores, por lo que las condiciones económicas y materias pactadas en este Convenio, serán objeto de consideración conjunta.

Los importes contemplados en las tablas salariales y en el texto del Convenio, así como la garantía de los complementos consolidados *ad personam*, se establecen como condiciones salariales definitivas y cerradas.

En caso de que se publicasen nuevas tablas salariales sectoriales correspondientes a periodos anteriores a 1 de enero de 2020, la Empresa deberá abonar en concepto de atrasos la diferencia resultante entre los importes resultantes de las nuevas tablas sectoriales y lo efectivamente percibido como salario en el mismo periodo anual de referencia. Dichas revalorizaciones podrán dar lugar al pago de atrasos, pero no implicarán la actualización o el incremento de los salarios de partida contemplados por el Convenio.

Este pago de atrasos será abonado, en su caso, durante el primer trimestre del año 2021.

#### Disposición transitoria segunda.

Se suprime el complemento de antigüedad. Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma de este convenio viniesen percibiendo una cantidad en concepto de complemento por «antigüedad» y/o por «seguro médico» quedará consolidada como «*garantía ad personam*» y no podrán ser compensada ni absorbida. Los trabajadores y trabajadoras que estuvieran en curso de perfeccionar su primer quinquenio durante el año 2020 en la Empresa, percibirán como compensación un único pago, no consolidable, de 400 euros en la fecha en la que cumplan cinco años de permanencia continuada en la Empresa.

#### Disposición transitoria tercera.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que a la firma de este convenio viniesen percibiendo una cantidad en concepto de «Acuerdo 2017» quedará consolidada por este concepto y no podrá ser compensada ni absorbida.

Se concede a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Miranda de Ebro como día no laborable el día posterior a la festividad local de San Juan del Monte (día de «San Juanin»).

Disposición adicional primera. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Disposición adicional segunda. *Compensaciones y absorciones.*

Las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio deroga las normas anteriores sobre las mismas materias contenidas en Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos dentro de su ámbito funcional y geográfico, en todo aquello en lo que se oponga a su contenido.

Disposición final primera. *Naturaleza jurídica y eficacia.*

El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y constituye un Convenio Colectivo de Empresa de eficacia general y aplicación directa en su ámbito, en virtud de la legitimación de las partes firmantes.

Disposición final segunda. *Articulación de la negociación.*

La estructura de la negociación colectiva en el ámbito del presente Convenio responderá al principio de articulación entre este nivel general y el de cada centro de trabajo, incluidos en dicho ámbito.

El nivel general tendrá competencia exclusiva en las materias establecidas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO I

### Jornada laboral

Centro de trabajo de Ortuella:

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.688 horas efectivas al año (217,8 jornadas de trabajo anuales) para el personal que preste servicios en jornada continua y de 1.708 horas efectivas al año (221 jornadas de trabajo anuales) para el personal que preste servicios en jornada partida.

Para el cálculo del cómputo de horas de trabajo efectivo diario realizadas por cada trabajador no se tendrá en cuenta el periodo de descanso de quince (15) minutos que se hace en la jornada continua de mano de obra directa.

De esta forma, en el cómputo diario, en lugar de 8 horas/día, cada trabajador realizará un total de 7,75 horas de trabajo efectivo diario en mano de obra directa.

Centro de trabajo de Miranda de Ebro:

La jornada de trabajo en cómputo anual será del mínimo de horas establecido en el Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos. En la actualidad ascienden a 1.722 horas al año (222,19 jornadas de trabajo anuales) para el personal que preste servicios en jornada continua. Esta jornada anual será la misma con independencia del régimen de trabajo al que se encuentre adscrito la persona trabajadora.

Con independencia de las horas establecidas en el Convenio Provincial, para el cálculo del cómputo de horas de trabajo efectivo diario realizadas por cada persona trabajadora no se tendrá en cuenta el periodo de descanso de quince (15) minutos que se hace en la jornada continua de mano de obra directa.

De esta forma, en el cómputo diario, en lugar de 8 horas/día, cada persona trabajadora realizará un total de 7,75 horas de trabajo efectivo diario.

A efectos de confeccionar el calendario laboral, el exceso de horas anuales que resulten por encima de la jornada máxima anual fija por el Convenio de aplicación, se traducirán en la concesión de días de descanso. De esta manera, se tendrá derecho a un día de descanso por cada 7,75 horas de exceso sobre dicha jornada máxima anual.

Los días en que se puede disfrutar de tales jornadas de descanso, serán designados unilateralmente por la Empresa. Si bien, se intentará que coincida con los días 24 y 31 de diciembre, así como con los días inmediatamente anteriores o posteriores a días festivos que configuren puentes a los largo del año.

## ANEXO II

### Distribución irregular de la jornada

Centro de trabajo de Ortuella:

Por necesidades de producción, o por causas de fuerza mayor, podrán modificar la jornada diaria hasta un máximo de 75 horas anuales durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Cuando la ampliación del límite de horas disponibles en cada año, afecte a más de 8 personas trabajadoras el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y el comité.

La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 50 horas semanales.

Del total de las horas de disponibilidad previstas, se podrán trabajar en sábados por la mañana como máximo 3 al año.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en una disminución de horas, se garantizará en todo caso que la jornada semanal será como mínimo de 30 horas.

En el supuesto de que se haga uso de esta disponibilidad, la Empresa deberá ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras con cinco días laborables de antelación a la aplicación de la medida.

La empresa y personas trabajadoras afectadas acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, la persona trabajadora tendrá derecho a marcar el 75% de las horas y la empresa el otro 25% que deberá ser comunicado a la otra parte con cinco días laborables de antelación.

La compensación de estas horas se realizará, salvo acuerdo en contrario, durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se hayan trabajado con anterioridad, se hará preferentemente en jornadas completas, pudiéndose ajustar a jornadas de 6 horas.

Centro de trabajo de Miranda de Ebro:

Se aplicará lo establecido en defecto de pacto en el artículo 34.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO III

### Licencias retribuidas

Centro de trabajo de Ortuella:

La política de licencias retribuidas que se aplicará a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo será la regulada en esta materia en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

Centro de trabajo de Miranda de Ebro:

La política de licencias retribuidas que se aplicará a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo será la regulada en esta materia en el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

#### ANEXO IV

##### Enfermedad y accidentes

Centro de trabajo de Ortuella:

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

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

Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará los dos primeros días de las dos primeras bajas del año con arreglo a salario base más los complementos salariales.

2. Complemento IT accidente laboral y enfermedad profesional: En el supuesto de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional, se complementará la prestación por este concepto hasta el 100% de la base reguladora, con las siguientes condiciones, y siempre que el hecho causante se produzca en fecha posterior a la firma de este Convenio:

- a. Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.
- b. Que no exista un incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado.

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

3. El personal de oficina (mano de obra indirecta) tendrá derecho a que la primera baja por enfermedad común del año se complementará la prestación hasta el 100% de la base reguladora.

Centro de trabajo de Miranda de Ebro:

La política de enfermedades y accidentes de trabajo que se aplicará a los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo será la regulada en esta materia en el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

#### ANEXO V

##### Seguro colectivo de accidentes de trabajo

Centro de trabajo de Ortuella:

La Empresa concertará a favor de sus trabajadores y trabajadoras un seguro de accidentes de trabajo, con las coberturas establecidas en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia.

Centro de trabajo de Miranda de Ebro:

La concertará a favor de sus trabajadores y trabajadoras un seguro de accidentes de trabajo, con las coberturas establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

## ANEXO VI

## Gratificaciones extraordinarias

Centro de trabajo de Ortuella:

Para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias se tendrán en consideración los siguientes conceptos: salario base, garantía *ad personam* (para quienes lo tengan según lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda), plus de jefe de equipo y de complemento personal, que le correspondiese a la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

Centro de trabajo de Miranda de Ebro:

Para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias se tendrán en consideración los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, garantía *ad personam* (para quienes lo tengan según lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda), plus de jefe de equipo y de complemento personal, que le correspondiese a la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

## ANEXO VII

## Tablas salariales

*Centro de trabajo de Ortuella*

Tablas salariales

Innometal 2019, SL (Centro de Ortuella)

Categoría	Salario base	Nocturno	Plus convenio	Complemento	Carencia incentivo	Asistencia
1. Pinche.	31,29					
2. Pinche.	31,29					
3. Peón Ordin.	28,71	15,00	12,40	146,38	3,89	105,32
4. Peón Espec.	29,14	15,00	12,63	124,58	3,97	105,32
5. Oficial 3. <sup>a</sup>	29,88	15,00	12,91	124,58	4,01	105,32
6. Oficial 2. <sup>a</sup>	32,11	15,00	13,63		4,38	105,32
7. Oficial 1. <sup>a</sup>	34,07	15,00	14,35		4,59	105,32
8. Limpiador.	27,74		11,98	146,38	3,89	
9. Aprendiz 1.	777,36					
10. Aprendiz 2.	914,51					
11. Aprendiz 3.	1413,15					
12. Almacenero.	883,31		12,49	80,44	4,09	
13. Chófer Cam.	941,97		13,17		4,38	
14. Vigilante.	857,66		12,20	121,87	3,92	
15. Jefe Adm. 1.	1301,35		17,25		6,00	
16. Jefe Adm. 2.	1223,18		16,50		5,68	

Categoría	Salario base	Nocturno	Plus convenio	Complemento	Carencia incentivo	Asistencia
17. Of. Adm. 1. <sup>a</sup>	1107,07		15,13		5,13	
18. Of. Adm. 2. <sup>a</sup>	1002,48		13,89		4,59	
19. Aux. Adm.	875,95		12,47	89,58	4,09	
20. Viajante.	1107,07		15,13		5,13	
21. Aux. Adm.+5.	1002,48		13,89		4,59	
22. Jefe Talle.	1325,85		17,75		6,09	
23. Maest.Tall.	1138,16		15,54		5,26	
24. Encarg. Tal.	1053,85		14,50		4,82	
25. Jefe Org.1.	1260,75		16,98		5,78	
26. Jefe Org.2.	1223,18		16,50		5,68	
27. Tecn. Org.1.	1107,07		15,13		5,13	
28. Tecn.Org.2.	1002,48		13,89		4,59	
29. Aux. Organ.	875,95		12,47	89,58	4,09	
30 Aux.Org.+5.	1002,48		13,89		4,59	
31. Licenciado.	1673,93		20,09		7,70	
32. Perito.	1537,99		18,70		7,07	
33. Maest. Indu.	1172,67		15,54		5,36	
34. Grad. Socia.	1297,01		17,37		5,98	
35. Aux. Técnico.	875,95		12,29	94,24	4,09	
36. Aux. Tecn. 5.	1002,48		13,89		4,59	
37. Deline. 1. <sup>a</sup>	1107,07		15,13		5,13	
38. Deline. 2. <sup>a</sup>	1002,48		13,89		4,59	
39. Delin. Proy.	1260,75		16,98		5,78	

## Otras retribuciones

Plus Jefe de Equipo.	6,814 €/día natural
Plus nocturnidad.	15 €/día (o 2,25 €/hora, en horas extras)
Horas extras (Peón Especialista) A –laborables-.	14,89 €
Horas extras (Peón Especialista) B –sábado mañana-.	15,29 €
Horas extras (Peón Especialista) C –sábado tarde. Domingo y festivo todo el día-.	17,83 €
Horas extras (Oficial de 3. <sup>ª</sup> ) A.	15,12 €
Horas extras (Oficial de 3. <sup>ª</sup> ) B.	16,16 €
Horas extras (Oficial de 3. <sup>ª</sup> ) C.	18,84 €
Horas extras (Oficial de 2. <sup>ª</sup> ) A.	15,99 €

Horas extras (Oficial de 2.ª) B.	17,16 €
Horas extras (Oficial de 2.ª) C.	20,12 €
Horas extras (Oficial de 1.ª) A.	16,80 €
Horas extras (Oficial de 1.ª) B.	18,44 €
Horas extras (Oficial de 1.ª) C.	21,39 €
Horas extras (mano de obra indirecta en caso de que la empresa lo requiera).	15,50 €

## Sistema de primas

Para trabajadores de mano de obra directa (100% de consecución)	
Oficial de 1.ª	17,5 €/día
Oficial de 2.ª	16,74 €/día
Oficial de 3.ª	11,92 €/día
Peón especialista.	9 €/día
Jefe de equipo.	Hora máxima ahorrada de 2,56 €/día y precio hora de 8,50 €/día, que hacen un valor de 25,02 €/día al 115%
Personal de almacén.	303,22 €/mes

## Centro de trabajo de Miranda de Ebro

## Tablas salariales

## Innometal 2019, S.L. (centro de Miranda de Ebro)

Grupo profesional	División funcional	Categorías	Base salario A	Convenio plus B	Anual total	Horas extras
1	Técnicos.	Ingeniero, Arquitecto, Licenciado.	1.972,14 €	8,99 €	30.954,24 €	26,96 €
2	Técnicos.	Arquitectos e Ingenieros técnicos y peritos.	1.835,66 €	8,99 €	29.043,52 €	25,30 €
2	Técnicos.	Ayudante de Ingeniero y Arquitecto.	1.671,76 €	8,99 €	26.748,92 €	23,30 €
2	Técnicos.	Graduado Social.	1.514,72 €	8,99 €	24.550,36 €	21,39 €
2	Técnicos.	Ayudante Técnico Sanitario/DUE.	1.378,38 €	8,99 €	22.641,60 €	19,72 €
3	Empleados.	Jefe de 1.ª Administrativo.	1.514,72 €	8,99 €	24.550,36 €	21,39 €
3	Empleados.	Delineante Proyectista.	1.514,72 €	8,99 €	24.550,36 €	21,39 €
3	Empleados.	Jefe de Primera de Oficinas.	1.514,72 €	8,99 €	24.550,36 €	21,39 €
3	Empleados.	Jefe de Primera de Laboratorio.	1.514,72 €	8,99 €	24.550,36 €	21,39 €
3	Empleados.	Jefe de 2.ª Administrativo.	1.447,70 €	8,99 €	23.612,08 €	20,57 €
3	Empleados.	Dibujante Proyectista.	1.447,70 €	8,99 €	23.612,08 €	20,57 €
3	Empleados.	Jefe de Segunda de Oficinas.	1.447,70 €	8,99 €	23.612,08 €	20,57 €
3	Empleados.	Jefe de Segunda de Laboratorio.	1.447,70 €	8,99 €	23.612,08 €	20,57 €

Grupo profesional	División funcional	Categorías	Base salario A	Convenio plus B	Anual total	Horas extras
3	Operarios.	Jefe de Taller.	1.514,72 €	8,99 €	24.550,36 €	21,39 €
3	Operarios.	Maestro Industrial.	1.514,72 €	8,99 €	24.550,36 €	21,39 €
3	Operarios.	Maestro de Taller.	1.447,70 €	8,99 €	23.612,08 €	20,57 €
4	Empleados.	Cajero más de 1.000 trabajadores.	1.514,72 €	8,99 €	24.550,36 €	21,39 €
4	Empleados.	Cajero de 250 a 1.000 trabajadores.	1.447,70 €	8,99 €	23.612,08 €	20,57 €
4	Empleados.	Delineante de Primera.	1.378,32 €	8,99 €	22.640,76 €	19,72 €
4	Empleados.	Técnico de Organización de Primera.	1.378,32 €	8,99 €	22.640,76 €	19,72 €
4	Empleados.	Analista de Primera.	1.378,32 €	8,99 €	22.640,76 €	19,72 €
4	Empleados.	Técnico de Organización de Segunda.	1.312,41 €	8,54 €	21.550,62 €	18,77 €
4	Empleados.	Analista de Segunda.	1.312,41 €	8,54 €	21.550,62 €	18,77 €
4	Operarios.	Contramaestre.	1.447,70 €	8,99 €	23.612,08 €	20,57 €
4	Operarios.	Maestro de Segunda.	1.378,32 €	8,99 €	22.640,76 €	19,72 €
4	Operarios.	Encargado.	1.378,32 €	8,99 €	22.640,76 €	19,72 €
4	Operarios.	Capataz de Especialistas y Peones.	1.234,36 €	8,35 €	20.387,24 €	17,76 €
5	Empleados.	Cajero de menos de 250 trabajadores.	1.378,32 €	8,99 €	22.640,76 €	19,72 €
5	Empleados.	Oficial de Primera Administrativo.	1.378,32 €	8,99 €	22.640,76 €	19,72 €
5	Empleados.	Viajante.	1.378,32 €	8,99 €	22.640,76 €	19,72 €
5	Empleados.	Práctico de Topografía.	1.378,32 €	8,99 €	22.640,76 €	19,72 €
5	Empleados.	Oficial de Segunda Administrativo.	1.312,41 €	8,54 €	21.550,62 €	18,77 €
5	Empleados.	Delineante de Segunda.	1.312,41 €	8,54 €	21.550,62 €	18,77 €
5	Operarios.	Oficial de 1.ª de Oficio.	45,85 €	8,99 €	22.830,53 €	19,89 €
5	Operarios.	Profesional Siderometalúrgico de 1.ª	45,85 €	8,99 €	22.830,53 €	19,89 €
5	Operarios.	Chófer de Camión.	1.378,38 €	8,99 €	22.641,60 €	19,72 €
5	Operarios.	Oficial de 2ª de Oficio.	43,72 €	8,54 €	21.757,88 €	18,95 €
5	Operarios.	Profesional Siderometalúrgico de 2ª	43,72 €	8,54 €	21.757,88 €	18,95 €
6	Empleados.	Almacenero.	1.234,36 €	8,35 €	20.387,24 €	17,76 €
6	Empleados.	Dependiente.	1.234,36 €	8,35 €	20.387,24 €	17,76 €
6	Empleados.	Cocinero.	1.234,36 €	8,35 €	20.387,24 €	17,76 €
6	Empleados.	Auxiliar de Caja.	1.234,36 €	8,35 €	20.387,24 €	17,76 €
6	Empleados.	Auxiliar Administrativo.	1.234,36 €	8,35 €	20.387,24 €	17,76 €
6	Empleados.	Auxiliar de Oficina.	1.234,36 €	8,35 €	20.387,24 €	17,76 €
6	Empleados.	Auxiliar de Organización.	1.234,36 €	8,35 €	20.387,24 €	17,76 €
6	Empleados.	Auxiliar de Laboratorio.	1.234,36 €	8,35 €	20.387,24 €	17,76 €
6	Empleados.	Auxiliar Enfermería.	1.222,51 €	8,15 €	20.146,94 €	17,55 €
6	Empleados.	Telefonista.	1.222,51 €	8,15 €	20.146,94 €	17,55 €

Grupo profesional	División funcional	Categorías	Base salario A	Convenio plus B	Anual total	Horas extras
6	Operarios.	Conductor de Maquinaria.	1.378,38 €.	8,99 €	22.641,60 €	19,72 €
6	Operarios.	Chófer de Turismo.	1.312,41 €	8,54 €	21.550,62 €	18,77 €
6	Operarios.	Oficial de 3 de Oficio.	41,10 €	8,35 €	20.573,70 €	17,92 €
6	Operarios.	Profesional Siderometalúrgico de 3.	41,10 €	8,35 €	20.573,70 €	17,92 €
6	Operarios.	Especialista.	40,58 €	8,15 €	20.278,30 €	17,66 €
6	Operarios.	Mozo Especializado.	40,58 €	8,15 €	20.278,30 €	17,66 €
7	Empleados.	Guarda Jurado y Vigilante.	1.222,51 €	8,15 €	20.146,94 €	17,55 €
7	Empleados.	Ordenanza.	1.222,51 €	8,15 €	20.146,94 €	17,55 €
7	Empleados.	Portero.	1.222,51 €	8,15 €	20.146,94 €	17,55 €
7	Empleados.	Aspirantes, Botones, Pinches.	31,29 €		13.300 €	
7	Operarios	Peón.	40,58 €	8,15 €	20.278,30 €	17,66 €
7	Operarios	Aprendiz de Segundo Año.	31,88 €		13.549,00 €	
7	Operarios	Aprendiz de Primer Año.	31,29 €		13.300 €	

## Otras retribuciones

Plus Jefe de Equipo.	9,17 €/día natural
Plus de asistencia.	105 €/mes
Plus nocturnidad.	Según convenio provincial de Burgos
Horas extras (Jefe de Equipo) A –laborables–.	22,28 €
Horas extras (Jefe de Equipo) B –sábado mañana–.	25,20 €
Horas extras (Jefe de Equipo) C –domingos y festivos–.	27,00 €
Horas extras (Oficial de 3.ª) A.	16,73 €
Horas extras (Oficial de 3.ª) B.	19,04 €
Horas extras (Oficial de 3.ª) C.	20,50 €
Horas extras (Oficial de 2.ª) A.	17,69 €
Horas extras (Oficial de 2.ª) B.	20,00 €
Horas extras (Oficial de 2.ª) C.	21,50 €
Horas extras (Oficial de 1.ª) A.	18,57 €
Horas extras (Oficial de 1.ª) B.	21,00 €
Horas extras (Oficial de 1.ª) C.	22,50 €
Horas extras (Peón especialista) A.	16,49 €
Horas extras (Peón especialista) B.	18,50 €
Horas extras (Peón especialista) C.	20,00 €

## Sistema de primas

Para trabajadores de prensas/máquinas	
Oficial de 1. <sup>a</sup>	9,83 €/ hora/ahorrada
Oficial de 2. <sup>a</sup>	8,82 €/ hora/ahorrada
Oficial de 3. <sup>a</sup>	7,93 €/ hora/ahorrada
Peón especialista.	7,65 €/ hora/ahorrada
Para trabajadores de servicios generales	
Oficial de 1. <sup>a</sup>	8,48 €/ hora/ahorrada
Oficial de 2. <sup>a</sup>	7,47 €/ hora/ahorrada
Oficial de 3. <sup>a</sup>	7,10 €/ hora/ahorrada
Peón especialista.	6,46 €/ hora/ahorrada