

Convenio Colectivo de Comercio del Metal de la Provincia de Bizkaia

Bilbo

Barrainkua 13
Tel.: 94 403 77 00
Fax: 94 403 77 11

Basauri

Antonio Fernández z/g
Tel.: 94 405 58 88
Fax: 94 405 58 68

Barakaldo

Gernikako Arbola 35-38
Tel.: 94 418 02 96
Fax: 94 418 93 17

Areeta

Areetako etorbidea 2
Tel.: 94 602 04 50
Fax: 94 602 04 20

Durango

Askatasun Etorbidea 5
Tel.: 94 621 76 80
Fax: 94 621 76 81

2009-2019

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ela.eus  

ELA FIRMA EL CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL DE BIZKAIA

ELA con mayoría absoluta en el sector y CECOBI hemos firmado el 1 de Junio 2018 el convenio colectivo para el sector del Comercio Metal de Bizkaia. Un convenio que nos blindo frente a la reforma laboral y con buenos contenidos para los y las trabajadoras que pasamos a detallar:

Vigencia: Enero 2009-Diciembre 2019.

Ultractividad: indefinida.

Inaplicación: cláusula de blindaje frente al Orpricce.

Incrementos salariales:

Período 2009/2016:

- 2009/2014: 0,10% para cada uno de los años.
- 2015: 0,50%.
- 2016: 1%.

Año 2017: 2,20%.

Año 2018: 3,70%.

Año 2019: 1,75% con garantía IPC si éste fuera superior.

Antigüedad:

Se mantienen los cuatrienios pero para su cálculo se tendrán en cuenta las tablas del año 2014.

Atrasos:

Todas l@s trabajadora@s tendrán los atrasos correspondientes a los citados incrementos, salvo:

- Que su empresa haya reducido su plantilla, al menos un 25%.
- O su empresa haya tenido 2 años de pérdidas en el período 2011 y 2015.
- O hayan reducido sus ingresos por ventas un 20% o más.

En el supuesto de que su empresa esté en una de estas situaciones, l@s trabajador@s percibirán una paga de fidelización correspondiente a paga y media con respecto al salario del 2008, si está de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2018.

Resto de contenidos se mantiene todo el articulado del convenio anterior.

Hay que decir que las trabajadoras del sector llevaban sin convenio desde el año 2009. La razón principal ha radicado en la posición de bloqueo de una patronal CECOBI (CEOE) que ha tratado de impedir que se pactaran unos buenos contenidos para las trabajadoras del sector. El caballo de batalla en esta negociación ha sido la antigüedad. La patronal del comercio vizcaína nos exigía en todo momento la eliminación de este concepto como condición para la firma de este convenio.

La firma de este convenio, demuestra una vez más que la negociación de contenidos dignos es posible y que otro tipo de negociación también es posible.

ELA valora de forma muy positiva la firma de este convenio porque hemos recuperado el convenio de Comercio Metal, decaído desde 2009 y la mayoría de las empresas ni siquiera estaban aplicando incrementos a cuenta y por tanto, las trabajadoras venían percibiendo salarios congelados desde el 2008.

Convenios como este, son posibles porque ELA tiene mayoría absoluta en el sector y por la perseverancia y trabajo de los delegados y delegadas del sector.

Desde ELA queremos agradecer a todas las trabajadoras su confianza en el sindicato y os animamos a que os sigáis sumando a nuestro proyecto para conseguir más delegados y de esta forma seguir manteniendo la mayoría en el sector.

¡AFILIATÉ A ELA!

LO PUEDES HACER EN NUESTRA PÁGINA WEB:

www.ela.eus



CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BIZKAIA

CAPÍTULO I

ÁMBITO, VIGENCIA, DENUNCIA Y REVISIÓN

Artículo 1. — *Ámbito de aplicación*

A) Los acuerdos en el presente Convenio regularán las relaciones Empresas - Trabajadores propias del Comercio del Metal de Vizcaya en cualquiera de los centros de trabajo de cada empresa, incluidas las Sucursales, Delegaciones y Oficinas radicadas en Vizcaya.

B) Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos únicamente los miembros de los Consejos de Administración y Alta Dirección.

C) Este Convenio Colectivo Sindical obliga a todas las empresas del Sector de Comercio del Metal, tanto a las del Comercio Industrial con las agrupaciones de: Chatarra, Almacenistas de Hierros, Almacenistas de Aceros finos, Almacenistas de tuberías y accesorios, Almacenistas de ferretería, Comerciantes de artículos y Aparatos profesionales, Máquinas herramientas, Maquinaria industrial y accesorios, Maquinaria agrícola y accesorios, Importadores y Comerciantes de máquinas y Mobiliario de oficina, Materiales de saneamiento, Almacenistas de metales no férricos y Maquinaria eléctrica.

D) Como a los del comercio público con la Agrupaciones de: Almacenistas - Detallistas de ferreterías, Comerciantes de cuchillería con taller de vaciado, armerías y artículos de deporte, Importadores y Comerciantes de relojes, Importadores de automóviles, camiones y motocicletas, Vendedores de automóviles, camiones y motocicletas, Repuestos de automoción, Joyería y Platería, Bisutería y similares, Venta de material informático, Venta de telefonía móvil, Material eléctrico y Aparatos electrodomésticos, Venta y alquiler de maquinaria de construcción.

Artículo 2. — *Vigencia, denuncia y revisión*

El presente convenio colectivo entrará en vigor y desplegará efectos a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» hasta el 31 de diciembre de 2019 y solo tendrá efectos retroactivos en lo dispuesto expresamente.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considera denunciado el 1 de octubre de 2.019, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de 15 días a contar desde la entrega del anteproyecto, bien por la representación de los trabajadores, bien de la representación empresarial.

Artículo 2 bis. — *Vigencia provisional (36 meses de ultra-actividad (1/10/2019-30/09/2022), si existiera convenio colectivo de ámbito superior)*

En lo que afecta a la vigencia del convenio y teniendo en cuenta que el artículo 86.1 del ET establece que corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios y que el artículo 86.3 establece que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio, a tales efectos exclusivamente se entenderá por ámbito superior la existencia de otro convenio colectivo, provincial o autonómico, de carácter estatutario del mismo ámbito funcional del convenio cuya vigencia finaliza.

En caso de inexistencia de ámbito superior transcurridos los 36 meses anteriores, y salvo que las partes negociadoras acuerden otra cosa, el convenio colectivo seguirá vigente, bien hasta que las partes firmen un nuevo convenio colectivo o bien hasta la existencia de otro convenio colectivo que puede denominarse de ámbito superior conforme a lo estipulado en el párrafo anterior.

CAPÍTULO II RÉGIMEN ECONÓMICO

En caso de duda sobre la interpretación o aplicación de lo dispuesto en presente régimen económico, con carácter previo a cualquier reclamación judicial, tendrá que realizarse de forma obligatoria una consulta previa a la Comisión Mixta que tendrá un plazo de 15 días para contestar.

Artículo 3.— *Clausula de garantía con respecto a modificaciones de condiciones de trabajo del convenio colectivo anterior que hayan tenido lugar durante su no vigencia*

El objetivo principal de las partes negociadoras con la firma del presente artículo es recuperar la vigencia del Convenio Colectivo sectorial de Bizkaia de Comercio Metal, finalizada su vigencia estatutaria el 1 de octubre de 2013, y cuya ausencia opera en perjuicio de los trabajadores y de las empresas del sector, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) La imposibilidad de acuerdo desde el año 2008 y a los más de 4 años durante los cuales no ha existido un convenio colectivo vigente estatutariamente.
- b) Las distintas realidades afectadas por el convenio en función de la incidencia que la crisis económica ha tenido en las mismas y que se ha traducido a su vez en realidades distintas en cuanto a la aplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo anterior por cuanto éste no resulta aplicable a las contrataciones producidas con posterioridad a la finalización de su vigencia, que carecen de su protección, y en la medida en que en relación a las contrataciones anteriores es posible la modificación de sus condiciones sin necesidad de seguir los trámites correspondientes al descuelgue.
- c) Entendiendo las partes negociadoras el presente convenio sectorial como el método de trabajo más apropiado para un buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales y para homogeneizar la aplicación de sus condiciones sin que ello suponga una traba, sino todo lo contrario, para la viabilidad económica de las empresas a partir de su firma, ni tampoco para el mantenimiento del empleo o su recuperación si la coyuntura económica así lo permite.

Es por todo ello que sin perjuicio de la firma del presente Convenio, se respetarán en todos sus términos las modificaciones de condiciones de trabajo del Convenio Colectivo anterior que, a partir del 30 de septiembre de 2013 (fecha de finalización de la vigencia del convenio colectivo anterior) y hasta la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», se hayan aplicado en las empresas, bien por acuerdo o decisión del empresario aceptada por los trabajadores, bien mediante la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos y en el periodo referido (1 de octubre de 2013 - publicación «Boletín Oficial de Bizkaia») se considerará procedente y justificada la aplicación de estas condiciones de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo. Sin embargo, para que la aplicación de tales condiciones continúe siendo procedente y justificada a partir de su publicación deberá tramitarse el correspondiente proceso de inaplicación conforme a lo dispuesto en el Convenio (artículo 30) y en los párrafos siguientes.

Se aclara que si la modificación con respecto al Convenio colectivo anterior hubiese sido sobre la cuantía salarial no procederá la aplicación retroactiva del convenio establecida en el artículo siguiente al 1 de enero de cada año, ni en su caso el abono de la paga no consolidable del artículo 4.

Las empresas dispondrán para iniciar dicho procedimiento de un plazo de 75 días desde la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia». Durante este periodo y hasta la resolución definitiva del proceso iniciado se continuarán aplicando las mismas condiciones de trabajo.

Si el proceso finaliza con un acuerdo de inaplicación o con un laudo arbitral que así lo establezca dictado conforme al artículo 30 del convenio colectivo, uno u otro se aplicará en sus propios términos.

Si no fuera así, la empresa deberá aplicar el Convenio Colectivo con efectos a partir de la fecha de finalización del proceso, pudiendo en cualquier caso absorber y compensar cualesquiera obligaciones derivadas del mismo por cualesquiera otras condiciones que estuvieran establecidas, con excepción de aquellas condiciones económicas más beneficiosas de carácter individual o colectivo en las que se haya pactado expresamente su no absorción.

La presente cláusula de respeto está en íntima conexión con el régimen económico negociado en el convenio, constituyendo ambos un todo orgánico e indivisible y posibilitando la existencia de un Convenio Colectivo de carácter estatutario cuya negociación estaba bloqueada desde el año 2008, por lo que dicho régimen económico únicamente tendrá efectos si se aplica dicho régimen en su integridad.

Si no fuera así y se anulará éste total o parcialmente en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo, dicho régimen quedará sin efecto en su totalidad y en ningún caso desplegará efectos, no siendo posible reclamar una parte del mismo con base a la nulidad o anulabilidad de otra. Todo ello sin perjuicio de la obligación de las partes negociadoras de negociar uno nuevo en su totalidad.

Artículo 4

1. INCREMENTOS SALARIALES

Se establece el salario de calificación según las tablas (Anexo I), que es el resultado de aplicar los siguientes incrementos:

Periodo 2009-2017

- Año 2009: 0,10%.
- Año 2010: 0,10%.
- Año 2011: 0,10%.
- Año 2012: 0,10%.
- Año 2013: 0,10%.
- Año 2014: 0,10%.
- Año 2015: 0,50%.
- Año 2016: 1,00%.
- Año 2017: 2,20%.

En todos los ejercicios el porcentaje se aplica sobre la tabla del año anterior y se retrotraerá al 1 de enero de cada año.

Periodo 2018-2019

- Año 2018: Se acuerda con fecha de efectos 1 de enero de 2018 un incremento del 3,70% aplicado sobre la tabla del año 2017.
- Año 2019: Se acuerda con fecha de efectos 1 de enero de 2019 un incremento del 1,75% aplicado sobre la tabla del año 2018, con garantía del IPC de 2018 si éste resultará superior.

No obstante lo anterior, estarán excluidas de la aplicación retroactiva de los incrementos salariales hasta el 31 de diciembre de 2017 aquellas empresas que comparando la plantilla existente a 31 de diciembre de 2008 con la existente a fecha 31 de diciembre de 2016 hayan reducido el número de personas empleadas como consecuencia de la crisis al menos un 25%, así como aquellas empresas que, al menos, entre los ejercicios 2011 y 2015 hayan tenido como mínimo 2 años de pérdidas o que, sin tener pérdidas económicas en esos ejercicios, en el periodo 2008-2016 hayan reducido sus ingresos por ventas un 20% o más.

Las partes firmantes han acordado lo anterior entendiendo que las situaciones descritas justifican por sí solas la distinta regulación pactada, tratándose en cualquier caso de una diferencia objetivamente justificada y de una medida de aplicación proporcional, dada su aplicación limitada en el tiempo y en el contenido. Todo ello con la finalidad de recuperar la vigencia del convenio colectivo sectorial sin afectar a la recuperación de las empresas y al empleo, resultando necesaria para conseguir tal finalidad en atención a las situaciones anteriormente expuestas.

En cualquier caso, las empresas que cumplan con alguna de las situaciones objetivas definidas anteriormente y que no hubieran abonado a sus trabajadores/as en el periodo 2009-2017 una retribución superior a la establecida en las tablas salariales correspondientes al año 2008 («Boletín Oficial de Bizkaia» 21 de febrero de 2008), abonarán al personal actualmente en la empresa una paga extra de fidelización de carácter no consolidable por importe de una mensualidad y media sobre la tabla salarial del año 2008 en un único pago en la nómina del mes de enero de 2019 siempre y cuando el trabajador/a haya prestado servicios de forma ininterrumpida desde el 1 de enero de 2009 y los continúe prestando el 31 de diciembre de 2018.

Si las empresas referenciadas en el párrafo anterior a consecuencia del pago de anticipos o cantidades a cuenta en el periodo 2009-2017 hubieran abonado a sus trabajadores/as una retribución superior a la establecida en las tablas salariales del año 2008, pero sin que estos anticipos o cantidades percibidas alcancen el importe de la mensualidad y media citado anteriormente, abonarán al mismo personal actualmente en la empresa la diferencia hasta dicha cantidad siempre y cuando haya prestado servicios de forma ininterrumpida desde el 1 de enero de 2009 y los continúe prestando el 31 de diciembre de 2018.

En caso de que la prestación de servicios se haya producido de forma ininterrumpida desde una fecha posterior al 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2018, se aplicará lo dispuesto en los dos párrafos anteriores en proporción al tiempo de prestación de servicios.

En cualquiera de los casos, si en el periodo que va desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2017 las empresas hubieran acordado una inaplicación temporal de la última tabla salarial vigente del año 2008 o después del 30 de septiembre de 2013 hubieran reducido también temporalmente la cuantía salarial establecida en dicha tabla, tales periodos se descontarán proporcionalmente del importe fijado para el cálculo de la paga única no consolidable como si los trabajadores/as no hubiera prestado servicios a tales efectos.

2. GARANTÍA MÍNIMA PARA LOS AÑOS 2018-2019

A todos los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años 2018 y 2019 un incremento mínimo anual igual a la diferencia aritmética entre las tablas de cada uno de los años de vigencia indicados, correspondiente a su categoría profesional que se recoge en las columnas garantía Salarial Mínima del Anexo I del presente Convenio y en ningún caso podrá realizarse la facultad de compensación y absorción que suponga reducción en dichas cantidades garantizadas con excepción de los siguientes supuestos:

- a) De conformidad con la cláusula relativa a los anticipos a cuenta (artículo 4º.3) no afectará dicha garantía a aquellas empresas cuyos trabajadores/as, durante el periodo 2009-2017 hayan percibido retribuciones superiores a las derivadas de la aplicación del convenio, pudiéndose aplicar en este caso por las empresas lo dispuesto en dicha cláusula y compensar la obligación de garantía con el mayor salario abonado durante dicho periodo.
- b) En los supuestos en los que el salario real del trabajador/a exceda en más de un 10% el que se deriva del convenio colectivo, en cuyo caso tampoco les afectará el presente artículo.

3. CLÁUSULA DE NO DEVOLUCIÓN DE ANTICIPOS A CUENTA PERCIBIDOS POR EXCESO Y DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Si como consecuencia de los anticipos o cantidades a cuenta entregadas por las empresas, las retribuciones abonadas y percibidas por el trabajador/a mes a mes hasta la publicación del convenio colectivo hubieran sido superiores a las derivadas de su aplicación, los trabajadores no tendrán que reintegrar el exceso percibido hasta dicha fecha.

Sin perjuicio de lo anterior, este exceso percibido será absorbible en su totalidad, tanto para adecuar los salarios a la tabla del convenio a partir de dicha fecha, como para compensar o hacer frente a cualquier obligación económica derivada del mismo durante toda su vigencia, incluyéndose también la posibilidad de no aplicar la tabla salarial en el caso de que la retribución del trabajador/a no alcanzara el importe de la tabla vigente pero a consecuencia de los anticipos o cantidades a cuenta entregadas en años anteriores hubiera percibido mes a mes mayor cantidad de la pactada.

En este último caso, el periodo de inaplicación de la tabla sería temporal hasta consumir la cantidad por exceso percibida por el trabajador/a a consecuencia de los anticipos o cantidades a cuenta entregadas, de forma que una vez agotada se aplicará la tabla salarial correspondiente. En este caso, se entenderá por exceso la diferencia entre las retribuciones percibidas mes a mes a consecuencia de los anticipos o cantidades a cuenta entregadas y las que le hubieran correspondido en aplicación del convenio, incluyéndose siempre como cantidad correspondiente en aplicación del convenio la antigüedad calculada conforme a la tabla salarial del 2008 pese a lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio Colectivo.

Se aclara que también contará como anticipo o cantidad a cuenta la diferencia entre la retribución pactada con el personal contratado a partir del 1 de enero de 2009 y las que le hubiera correspondido en aplicación del convenio colectivo.

Artículo 5. — *Conceptos que intervienen*

Los conceptos por lo que el trabajador de la empresa ha venido percibiendo, hasta ahora, el conjunto de su retribución son las siguientes:

A)

- I. Salario de calificación.
- II. Primas, condiciones o pluses de actividad.
- III. Retribución de vacaciones.
- IV. Gratificaciones extraordinarias.
- V. Retribuciones por condiciones especiales del trabajador (Antigüedad, relevos, etc.).
- VI. Horas extraordinarias.

B)

- I. Plus de distancia.
Dietas, viajes y kilometraje.

Artículo 6. — *Primas, pluses y comisiones por actividad*

Para la retribución de las primas, pluses y comisiones por actividad se seguirá el método establecido hasta la fecha en cada empresa del sector.

Artículo 7. — *Retribuciones de vacaciones*

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

- I. Salario de calificación.
- II. Antigüedad.
- III. Media de las primas o pluses de los meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras.

Artículo 8. — Gratificaciones extraordinarias

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores cuatro gratificaciones extraordinarias de una mensualidad cada una de ellas y se harán efectivas los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

Disposiciones comunes a las gratificaciones extraordinarias

1. Para la retribución de las pagas Extraordinarias se tendrá en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 7 sobre retribución de vacaciones.

2. Todos los trabajadores que no tuviesen un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a percibir la parte proporcional al tiempo trabajado en el año natural. Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores en orden a la cuantía y extensión de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 9. — Plus por tiempo en la empresa

El plus por tiempo de trabajo para todos los trabajadores se regulará por las siguientes condiciones:

- A) Se devengarán por cuatrienios vencidos.
- B) El número de cuatrienios que puedan acumular cada trabajador es de ocho.
- C) La cuantía del cuatrienio para cada trabajador se establece en el 5% sobre el salario base de su categoría profesional calculado conforme a las tablas del año 2014 (ver tabla).
- D) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo con la categoría profesional última que ostente.
- E) El cómputo de la antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trata en la Empresa.

Artículo 10. — Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias las que excedan de la jornada legal ordinaria y que únicamente podrán realizarse en casos de urgente necesidad y previa notificación a los representantes sindicales, si existiesen, siendo retribuidas con el recargo del 75% las de días laborales y con el 200% las de días festivos, respetándose en cualquier caso los topes establecidos legalmente.

A opción del empresario las horas extraordinarias se retribuirán o compensarán con descansos en los términos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones de aplicación.

Artículo 11. — Plus de transporte

Los trabajadores que vivan a más de dos (2) kms. De su centro de trabajo, percibirán el importe íntegro de 4 viajes en el medio de transporte público colectivo más próximo y económico. En todo caso, la Empresa podrá exigir justificación de la realización del gasto en transporte por parte del trabajador.

Artículo 12. — Dietas y kilometraje

Los viajantes, choferes y demás personal a quien se le confiera por la Empresa alguna Comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrán derecho a que les abone los gastos que hubieran efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia»:

Año 2018

— Día completo: 58,75 euros.

En el mismo día:

- Desayuno: 4,31 euros.
- Comida: 23,95 euros.
- Cena: 13,37 euros.
- Dormir: 17,29 euros.

En los casos en que el trabajador utilice el vehículo de su propiedad al servicio de la Empresa, percibirá a partir de la fecha de publicación 0,287 euros/km para el 2018.

Para el ejercicio 2019 estas cantidades se actualizarán conforme a lo establecido en el artículo 4 del convenio.

CAPÍTULO III JORNADA LABORAL

Artículo 13. — Jornada laboral

Primero: Se establece una jornada anual durante toda la vigencia del Convenio de 1758 horas, efectivas en cómputo anual, que en su distribución semanal no podrá exceder de 40 horas.

La jornada pactada incluye 8 horas que el trabajador tiene derecho a disfrutarlas, bien mediante la reducción de su jornada diaria al elaborar el calendario anual, o concediéndole un día de libre disposición, que en su disfrute no podrá añadirse a las vacaciones, ni disfrutarlo más del 10% de la plantilla a la vez o más de un trabajador, cuando el 10% sea inferior a la unidad.

Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores en materia de jornadas anuales que resulten inferiores a la pactada de 1758 horas, salvo que por imperativo legal resultase otra inferior en cómputo anual.

Durante cuatro meses al año, los trabajadores librarán los sábados debiendo determinarse en el calendario laboral. En ausencia de calendario este periodo será entre junio y octubre.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá el horario de trabajo, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos en función de la jornada anual pactada, y los horarios diarios.

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores a 4 horas diarias no podrán fraccionarse.

Segundo: No obstante la jornada regulada en el apartado anterior, las empresas podrán también disponer de una bolsa de horas del 5% de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.

Podrán disponer de esta bolsa de horas las empresas que, cumpliendo con el artículo 34.6 del E.T. y el artículo 13 del Convenio Colectivo, elaboren anualmente el calendario laboral, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

- a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.
- b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 horas y 45 horas de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año los límites anteriores podrán

ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.

- c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:
 - Sobre los días laborables del calendario del trabajador.
 - Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de la jornada máxima en cómputo anual. La empresa y el trabajador podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de las 14 semanas siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

La presente regulación lo es sin perjuicio de los acuerdos sobre distribución irregular de jornada actualmente vigentes, que se respetarán en todos sus términos.

CAPÍTULO IV VACACIONES

Artículo 14. — Vacaciones

A) Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de una duración de 30 días naturales y consecutivos, comenzando su disfrute en día no festivo ni víspera de festivo, o un mes natural.

B) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre (ambos inclusive).

C) Las vacaciones se disfrutarán entre los trabajadores en turnos rotativos, habiéndose tenido en cuenta ya en su día, por una sola vez, el criterio de antigüedad. Estas deberán ser conocidas por los trabajadores con tres meses de antelación a su disfrute de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o representantes sindicales, en aquellas empresas que los tuvieren.

D) Cuando el trabajador cesa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

E) En caso de cierre de la Empresa por vacaciones será obligación de los trabajadores disfrutarlas durante el cierre.

F) Cuando se disfruten las vacaciones partidas, el trabajador tendrá derecho a 26 días laborales, entendiéndose por tales, aquellos que no sean domingos ni festivos del calendario laboral.

G) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo III del ET en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo II de dicho precepto que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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. Si durante la vigencia del convenio se modificara este precepto se estará lo dispuesto legalmente.

Artículo 15. — Licencias

Se equipara al cónyuge el compañero o compañera, siempre que se certifique por medio de certificado de convivencia.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, hijos y padres y dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días en los casos de enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día en los casos de matrimonio de hermanos, padres o hijos consanguíneos o políticos, que podrá ampliarse hasta dos días, cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, en ambos casos justificándolos debidamente.
- g) Cinco días en el caso de alumbramiento de la esposa.
- h) Los trabajadores que estén realizando estudios tendrán garantizados los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que éstos se celebren sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.
- i) Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores para la obtención de carnets de conducir, los permisos necesarios para presentarse a la primera convocatoria (dos pruebas completas) sin necesidad de tener que retribuirlos.

Artículo 16. — Excedencias

Excedencia voluntaria

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años, no pudiendo dedicarse a la misma actividad, ni por cuenta propia ni ajena.

Si el periodo de excedencia que se solicitase fuera hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente.

Para optar a estos derechos, la excedencia deberá ser solicitada por motivos familiares, de estudios, de perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo.

Excedencia por cuidado de hijo/a y/familiar

De conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 ET los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del ET será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Lo previsto en los párrafos anteriores en lo que respecta a la excedencia por cuidado de hijos/as y/o familiar se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de producirse de futuro alguna modificación de la misma, se aplicará ésta de forma automática.

Artículo 17. — Prendas de trabajo

Las empresas sujetas a este Convenio proveerán a sus trabajadores en el momento de su ingreso y cada año, de dos prendas de trabajo adecuadas a sus funciones, pudiendo exigir las empresas que las prendas lleven gravado el nombre o anagrama de la misma.

Artículo 18. — Ingresos y ceses

Siempre que se concierte por escrito podrá realizarse el periodo de prueba de acuerdo con la escala siguiente:

- Empresas de menos de 25 trabajadores:
 - Técnicos Titulados: 6 meses.
 - Restantes trabajadores: 3 meses.
- Empresas de más de 25 trabajadores:
 - Técnicos Titulados: 6 meses.
 - Restantes trabajadores: 3 meses.
- Contratos de Prácticas:
 - Titulados Superiores: 2 meses.
 - Restos trabajadores: 1 mes.

Transcurrido el plazo referido pasará a figurar en la plantilla de la empresa y, el tiempo que hubiera trabajado en calidad de prueba le será computado a efectos de antigüedad.

El trabajador que pretenda cesar al servicio de la empresa deberá comunicarlo con quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar el servicio, lo hará por escrito y, en caso contrario, se le deducirá de la liquidación los días que incumpla.

Artículo 19. — *Traslado de empresas*

En caso de que haya dado o se diera traslado del centro de trabajo, quedarán salvaguardados todos los derechos del trabajador fundamentalmente los concernientes a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose por esta última la cantidad de 8,78 euros para 2018 a partir de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia». Para el ejercicio 2019 esta cantidad se actualizará conforme a lo establecido en el artículo 4 del convenio.

A los trabajadores que habiéndose trasladado con anterioridad a la firma de este Convenio, no hubiese hecho uso de este derecho, se les empezarán a abonar la cantidad indicada desde el mismo momento de su reclamación.

Todas las dudas o discrepancias que surjan en la aplicación de este artículo, habrán de ser sometidas con carácter previo y obligatorio a la comisión Mixta Interpretativa del Convenio, cuyas decisiones adoptadas por mayoría absoluta de sus componentes, serán vinculantes para las partes.

Artículo 20. — *Revisión médica*

Las empresas reconocerán a todos los trabajadores una vez al año.

Artículo 21. — *Abono en caso de enfermedad*

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o profesional o de accidente, sea o no de trabajo, o riesgo por maternidad, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones, durante el periodo de permanencia en estado de Incapacidad Laboral transitoria (I.L.T.), incluidas las gratificaciones extraordinarias.

El complemento a cargo de la empresa quedará condicionado a que el trabajador previamente a dicha situación (I.L.T.) reúna los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación, y si que en ningún caso el derecho exceder de un máximo de dieciocho meses, y siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

Artículo 22. — *Premio de permanencia*

Se mantiene la redacción del convenio anterior pero exclusivamente para los trabajadores que sean mutualistas que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967.

Así, los trabajadores con al menos 20 años de servicios en la empresa que sean trabajadores mutualistas que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967 y que cesen en la misma plenamente, por causas de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente, a razón de tres mensualidades al tiempo del cese y a una mensualidad por cada mes hasta cumplirse el pago total.

- A los 60 años: 15 meses.
- A los 61 años: 12 meses.
- A los 62 años: 9 meses.
- A los 63 años: 7 meses.
- A los 64 años: 4 meses.
- A los 65 años: 3 meses.

Las partes firmantes entienden que considerando la vinculación del presente premio al carácter de mutualista del trabajador/a, actualmente el mismo resultará de aplicación en el mejor de los casos a trabajadores/as que se jubilen en la empresa con 64 o 65 años. No obstante, se mantienen los tramos de los 60 a los 63 años por si hubiera algún supuesto excepcional en el que concurriera dicha condición.

Si durante la vigencia del presente Convenio se modificase la edad de jubilación por imperativo legal, el presente artículo quedará en suspenso, procediéndose a la re-

unión de la Comisión Mixta que procederá a su adecuación a las nuevas disposiciones Legales.

Jubilación especial a los 64 años con contratación simultánea de un nuevo trabajador/a.

Esta modalidad se aplicará según lo dispuesto en la Disposición transitoria 4.ª Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en los acuerdos colectivos debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Así, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que consten debidamente inscritos en tales acuerdos y que reúnan los demás requisitos exigidos por la Ley para causar derecho a las prestaciones de jubilación podrán solicitarla conforme a lo previsto legalmente, con derecho a las prestaciones contenidas en los mismos, viniendo las empresas obligadas al cumplimiento de los requisitos exigidos legalmente, y en especial a la contratación de otro trabajador que reúna las circunstancias y con las condiciones fijadas en la normativa legal. El ejercicio de este derecho es incompatible con la gratificación señalada en el primer párrafo y quedará sin efecto automáticamente a la finalización del Convenio.

Artículo 23. — Garantías sindicales

A) Los delegados y miembros del Comité de Empresa dispondrán de 30 horas mensuales, cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Estas se computarán en su totalidad pidiendo un solo Delegado, previo acuerdo con el resto, hacer uso de las horas que les correspondieran a aquéllos, acumulación que se llevará a efecto por trimestres naturales.

B) Los Delegados y Comité de Empresa dispondrán de tablón de anuncios y de un local dentro de la Empresa para reunirse.

C) La empresa deberá informar con carácter previo de su ejecución. En los casos de expedientes de crisis, en todas sus variantes, a la representación sindical en la Empresa.

D) *Asambleas*: Los trabajadores tienen derecho a reunirse en la Empresa fuera de las horas de trabajo. El Comité o Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan o garanticen el orden de la Asamblea, y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la convocatoria de asambleas con 24 horas de antelación, y acordar con la misma, las medidas que se consideren oportunas.

E) *Excedencias sindicales*: Se exceptúan del periodo mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los trabajadores que solicitasen excedencias con ocasión para ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 24. — Clasificación profesional

La clasificación profesional queda establecida tal y como recoge la Tabla Salarial (Anexo I) y de acuerdo con la actividad de la Empresa y según las funciones específicas del personal y equiparación de trabajo, las retribuciones correspondientes serán las que se indican en dicha Tabla Salarial.

Artículo 25. — Fomento del euskera

Todas las notas y avisos de la Dirección de la empresa se redactarán en euskera y castellano.

Artículo 26. — Personas con diversidad funcional

De acuerdo con el Real decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de las personas con diversidad funcional, las partes firmantes acuerdan que en las empresas con más de cincuenta trabajadores afectadas por este

Convenio, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, se hará una relación de puestos de trabajo apropiados para tales personas.

Artículo 27. — Seguridad y salud laboral

Primero: Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laboral en la CAPV de 11 de diciembre de 1997.

Segundo: Las empresas al realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo deberán tener en cuenta dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto, debiendo acomodarse en su caso o las guías técnicas que pudieran aprobarse por Osalan.

Asimismo las empresas en dicha evaluación y previa consulta con los representantes de los trabajadores, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

Artículo 28. — Contratos formativos y jubilación parcial

Aprendizaje

El contrato para la formación y aprendizaje se celebrará conforme a lo dispuesto legalmente. Su retribución en el año 2018 se calculará aplicando el porcentaje concreto de actividad laboral del trabajador/a en formación al siguiente salario 941,11 euros/mes. En el año 2019 la cantidad anterior se actualizará según lo dispuesto en el artículo 4 del convenio en el 1,75%, con garantía del IPC de 2018 si éste resultará superior.

Contrato en prácticas

Se regularán por la legislación vigente en cada momento y su retribución será la que por aplicación del porcentaje (75% o 90%) sobre el salario Convenio le corresponda.

Contrato de Relevo y Jubilación Parcial

Se procederá conforme a lo dispuesto legalmente, y/o según lo dispuesto en los distintos acuerdos colectivos debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre contrato de relevo y jubilación parcial.

Artículo 29. — Permiso por lactancia, guarda legal, maternidad y paternidad

El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apdo. 4 del Estatuto de los Trabajadores, que consiste en 1 hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o final de la jornada. El trabajador/a podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutar a continuación de ésta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para los nueve meses del menor.

Conforme al artículo 37, apartados 6 y 7 del mismo texto legal quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reduc-

ción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en el artículo 37 apartado 6 del ET constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del ET, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Lo previsto en el presente artículo se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de producirse de futuro alguna modificación de la misma, se aplicará ésta de forma automática.

En cuanto a la suspensión del contrato por maternidad y paternidad las empresas estarán igualmente a lo dispuesto legalmente en cada momento en el artículo 48 del ET y normativa relacionada.

Artículo 30.— Inaplicación del convenio colectivo

Se procederá conforme a lo establecido legalmente iniciando el correspondiente periodo de consultas de 15 días. Las empresas en el mismo plazo deberán notificar a efectos informativos a la Comisión Mixta paritaria del convenio del inicio del periodo de consultas, acompañándose copia del escrito dirigido a la representación Legal de los trabajadores.

En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse, plazo a computar desde que la discrepancia se planteara en el seno de la comisión paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento por la mayoría de cada parte.

Las partes se comprometen a no acudir al ORPRICCE ni a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras del presente convenio.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES LABORALES

Artículo 31

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

1. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada de un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso sea falta grave.
- 1.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe imposibilidad de haberlo efectuado.
- 1.3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
- 1.4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- 1.5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- 1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.
- 1.7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 1.8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- 1.9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- 2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- 2.2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.
- 2.3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 2.4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

- 2.5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 2.6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
- 2.7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 2.8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en un mes.
- 2.9. La comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
- 2.10. La derivada del apartado 1.6.

3. *Faltas muy graves*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

- 3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.
- 3.2. La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 3.4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 3.5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 3.9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 3.10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- 3.11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que supondrá la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
- 3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en su jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.
- 3.13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
- 3.14. Las derivadas del apartado 1.6 y 2.2.

- 3.15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

SANCIONES MÁXIMAS

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. *Por faltas leves*: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. *Por faltas graves*: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. *Por faltas muy graves*: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

La Comisión Paritaria para la vigilancia, cumplimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de representantes de la Patronal.

Esta comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia.

Se fija como domicilio de la Comisión Paritaria el de la sede del Consejo de Relaciones Laborales - CRL, en Bilbao, Alameda Urquijo, 2, 3.º izda.

Disposición Adicional Segunda

Los atrasos salariales por diferencias económicas que se produzcan por la aplicación de este Convenio se abonarán en plazo no superior a dos meses desde la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Disposición Adicional Tercera

a Comisión Negociadora del Convenio asumirá cualquier acuerdo sobre el Procedimiento para la Resolución de conflictos Colectivos y la Negociación colectiva en el País Vasco.

TABLA SALARIAL DE COMERCIO DEL METAL

AÑO 2009

Categorías	Salario mensual 2009	Salario anual 2009
GRUPO PRIMERO.—PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.450,15	23.202,45
Titulado de Grado Medio	1.268,60	20.297,53
Practicante	1.185,67	18.970,75
GRUPO SEGUNDO.—PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.450,15	23.202,45
Jefe de División	1.432,22	22.915,59
Jefe de Personal	1.432,22	22.915,59
Jefe de Compras	1.432,22	22.915,59
Jefe de Ventas	1.432,22	22.915,59
Encargado General	1.432,22	22.915,59
Jefe de Almacén	1.268,60	20.297,53
Jefe de Sucursal	1.268,60	20.297,53
Jefe de Grupo	1.203,60	19.257,61
Jefe de Sección	1.185,67	18.970,75
Encargado de Establecimiento	1.185,67	18.970,75
Viajante	1.120,65	17.930,46
Corredor	1.102,72	17.643,57
Dependiente	1.120,65	17.930,46
Ayudante	1.022,03	16.352,50
Dependiente Mayor	1.203,60	19.257,61
Aprendiz de 18 años	906,90	14.510,36
GRUPO TERCERO.—PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.450,15	23.202,45
Jefe Administrativo	1.366,95	21.871,24
Jefe de Sección	1.250,69	20.011,06
Traductor e Interprete	1.134,13	18.146,06
Secretario/a	1.120,65	17.930,46
Contable - Cajero	1.152,06	18.432,93
Oficial Administrativo	1.120,65	17.930,46
Oficial Administrativo 2.ª	1.054,32	16.869,20
Auxiliar Administrativo	1.022,03	16.352,50
Auxiliar de Caja	1.004,11	16.065,83
GRUPO CUARTO.—PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.167,73	18.683,69
Profesional de Oficio de 1.ª	1.087,04	17.392,62
Profesional de Oficio de 2.ª	1.022,03	16.352,50
Ayudante de Oficio	986,22	15.779,55
Delineante Proyectista de 1.ª	1.167,73	18.683,69
Delineante de 1.ª	1.152,06	18.432,93
Delineante de 2.ª	1.087,04	17.392,62
Capataz	1.087,04	17.392,62

Categorías	Salario mensual 2009	Salario anual 2009
Telefonista	954,78	15.276,48
Operario no cualificado	1.004,11	16.065,83
Envasadora, embaladora o coseadora de sacos	954,78	15.276,48
GRUPO QUINTO. – PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	970,52	15.528,33
Vigilante, Ordenanza, etc.	954,78	15.276,48
Personal limpieza, jornada completa	954,78	15.276,48
Personal limpieza (por horas)	5,12	81,91
GRUPO SEXTO. – INFORMÁTICA		
Director	1.450,15	23.202,45
Conceptor	1.432,22	22.915,56
Analista	1.250,69	20.011,06
Programador	1.120,65	17.930,46
Operador	1.069,12	17.105,95
Grabador	1.053,44	16.854,99
Manipulador	1.022,03	16.352,50
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	791,21	12.659,39

EWA

EUSKAL SINDIKATUA

TABLA SALARIAL DE COMERCIO DEL METAL

AÑO 2010

Categorías	Salario mensual 2010	Salario anual 2010
GRUPO PRIMERO.—PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.451,60	23.225,65
Titulado de Grado Medio	1.269,86	20.317,82
Practicante	1.186,86	18.989,72
GRUPO SEGUNDO.—PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.451,60	23.225,65
Jefe de División	1.433,66	22.938,50
Jefe de Personal	1.433,66	22.938,50
Jefe de Compras	1.433,66	22.938,50
Jefe de Ventas	1.433,66	22.938,50
Encargado General	1.433,66	22.938,50
Jefe de Almacén	1.269,86	20.317,82
Jefe de Sucursal	1.269,86	20.317,82
Jefe de Grupo	1.204,80	19.276,87
Jefe de Sección	1.186,86	18.989,72
Encargado de Establecimiento	1.186,86	18.989,72
Viajante	1.121,77	17.948,39
Corredor	1.103,83	17.661,22
Dependiente	1.121,77	17.948,39
Ayudante	1.023,05	16.368,85
Dependiente Mayor	1.204,80	19.276,87
Aprendiz de 18 años	907,80	14.524,87
GRUPO TERCERO.—PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.451,60	23.225,65
Jefe Administrativo	1.368,32	21.893,11
Jefe de Sección	1.251,94	20.031,07
Traductor e Interprete	1.135,26	18.164,21
Secretario/a	1.121,77	17.948,39
Contable - Cajero	1.153,21	18.451,36
Oficial Administrativo	1.121,77	17.948,39
Oficial Administrativo 2.ª	1.055,38	16.886,06
Auxiliar Administrativo	1.023,05	16.368,85
Auxiliar de Caja	1.005,12	16.081,90
GRUPO CUARTO.—PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.168,90	18.702,37
Profesional de Oficio de 1.ª	1.088,13	17.410,01
Profesional de Oficio de 2.ª	1.023,05	16.368,85
Ayudante de Oficio	987,21	15.795,33
Delineante Proyectista de 1.ª	1.168,90	18.702,37
Delineante de 1.ª	1.153,21	18.451,36
Delineante de 2.ª	1.088,13	17.410,01
Capataz	1.088,13	17.410,01

Categorías	Salario mensual 2010	Salario anual 2010
Telefonista	955,73	15.291,76
Operario no cualificado	1.005,12	16.081,90
Envasadora, embaladora o coseadora de sacos	955,73	15.291,76
GRUPO QUINTO.—PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	971,49	15.543,85
Vigilante, Ordenanza, etc.	955,73	15.291,76
Personal limpieza, jornada completa	955,73	15.291,76
Personal limpieza (por horas)	5,12	82,00
GRUPO SEXTO.—INFORMÁTICA		
Director	1.451,60	23.225,65
Conceptor	1.433,65	22.938,48
Analista	1.251,94	20.031,07
Programador	1.121,77	17.948,39
Operador	1.070,19	17.123,05
Grabador	1.054,49	16.871,85
Manipulador	1.023,05	16.368,85
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	792,00	12.672,05

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL METAL

AÑO 2011

Categorías	Salario mensual 2011	Salario anual 2011
GRUPO PRIMERO. – PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.453,05	23.248,88
Titulado de Grado Medio	1.271,13	20.338,14
Practicante	1.188,04	19.008,71
GRUPO SEGUNDO. – PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.453,05	23.248,88
Jefe de División	1.435,09	22.961,44
Jefe de Personal	1.435,09	22.961,44
Jefe de Compras	1.435,09	22.961,44
Jefe de Ventas	1.435,09	22.961,44
Encargado General	1.435,09	22.961,44
Jefe de Almacén	1.271,13	20.338,14
Jefe de Sucursal	1.271,13	20.338,14
Jefe de Grupo	1.206,01	19.296,14
Jefe de Sección	1.188,04	19.008,71
Encargado de Establecimiento	1.188,04	19.008,71
Viajante	1.122,90	17.966,34
Corredor	1.104,93	17.678,88
Dependiente	1.122,90	17.966,34
Ayudante	1.024,08	16.385,22
Dependiente Mayor	1.206,01	19.296,14
Aprendiz de 18 años	908,71	14.539,39
GRUPO TERCERO. – PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.453,05	23.248,88
Jefe Administrativo	1.369,69	21.915,01
Jefe de Sección	1.253,19	20.051,10
Traductor e Interprete	1.136,40	18.182,37
Secretario/a	1.122,90	17.966,34
Contable - Cajero	1.154,36	18.469,81
Oficial Administrativo	1.122,90	17.966,34
Oficial Administrativo 2. ^a	1.056,43	16.902,95
Auxiliar Administrativo	1.024,08	16.385,22
Auxiliar de Caja	1.006,12	16.097,98
GRUPO CUARTO. – PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.170,07	18.721,07
Profesional de Oficio de 1. ^a	1.089,21	17.427,42
Profesional de Oficio de 2. ^a	1.024,08	16.385,22
Ayudante de Oficio	988,20	15.811,12
Delineante Proyectista de 1. ^a	1.170,07	18.721,07
Delineante de 1. ^a	1.154,36	18.469,81
Delineante de 2. ^a	1.089,21	17.427,42
Capataz	1.089,21	17.427,42

Categorías	Salario mensual 2011	Salario anual 2011
Telefonista	956,69	15.307,05
Operario no cualificado	1.006,12	16.097,98
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	956,69	15.307,05
GRUPO QUINTO. – PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	972,46	15.559,40
Vigilante, Ordenanza, etc.	956,69	15.307,05
Personal limpieza, jornada completa	956,69	15.307,05
Personal limpieza (por horas)	5,13	82,08
GRUPO SEXTO. – INFORMÁTICA		
Director	1.453,05	23.248,88
Conceptor	1.435,09	22.961,42
Analista	1.253,19	20.051,10
Programador	1.122,90	17.966,34
Operador	1.071,26	17.140,18
Grabador	1.055,54	16.888,72
Manipulador	1.024,08	16.385,22
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	792,80	12.684,72

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL METAL

AÑO 2012

Categorías	Salario mensual 2012	Salario anual 2012
GRUPO PRIMERO. – PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.454,51	23.272,13
Titulado de Grado Medio	1.272,41	20.358,48
Practicante	1.189,23	19.027,72
GRUPO SEGUNDO. – PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.454,51	23.272,13
Jefe de División	1.436,53	22.984,40
Jefe de Personal	1.436,53	22.984,40
Jefe de Compras	1.436,53	22.984,40
Jefe de Ventas	1.436,53	22.984,40
Encargado General	1.436,53	22.984,40
Jefe de Almacén	1.272,41	20.358,48
Jefe de Sucursal	1.272,41	20.358,48
Jefe de Grupo	1.207,22	19.315,44
Jefe de Sección	1.189,23	19.027,72
Encargado de Establecimiento	1.189,23	19.027,72
Viajante	1.124,02	17.984,30
Corredor	1.106,03	17.696,56
Dependiente	1.124,02	17.984,30
Ayudante	1.025,10	16.401,61
Dependiente Mayor	1.207,22	19.315,44
Aprendiz de 18 años	909,62	14.553,93
GRUPO TERCERO. – PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.454,51	23.272,13
Jefe Administrativo	1.371,06	21.936,92
Jefe de Sección	1.254,45	20.071,15
Traductor e Interprete	1.137,53	18.200,56
Secretario/a	1.124,02	17.984,30
Contable - Cajero	1.155,52	18.488,28
Oficial Administrativo	1.124,02	17.984,30
Oficial Administrativo 2.ª	1.057,49	16.919,85
Auxiliar Administrativo	1.025,10	16.401,61
Auxiliar de Caja	1.007,13	16.114,08
GRUPO CUARTO. – PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.171,24	18.739,79
Profesional de Oficio de 1.ª	1.090,30	17.444,85
Profesional de Oficio de 2.ª	1.025,10	16.401,61
Ayudante de Oficio	989,18	15.826,93
Delineante Proyectista de 1.ª	1.171,24	18.739,79
Delineante de 1.ª	1.155,52	18.488,28
Delineante de 2.ª	1.090,30	17.444,85
Capataz	1.090,30	17.444,85

Categorías	Salario mensual 2012	Salario anual 2012
Telefonista	957,65	15.322,36
Operario no cualificado	1.007,13	16.114,08
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	957,65	15.322,36
GRUPO QUINTO. – PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	973,43	15.574,96
Vigilante, Ordenanza, etc.	957,65	15.322,36
Personal limpieza, jornada completa	957,65	15.322,36
Personal limpieza (por horas)	5,14	82,16
GRUPO SEXTO. – INFORMÁTICA		
Director	1.454,51	23.272,13
Conceptor	1.436,52	22.984,38
Analista	1.254,45	20.071,15
Programador	1.124,02	17.984,30
Operador	1.072,33	17.157,32
Grabador	1.056,60	16.905,61
Manipulador	1.025,10	16.401,61
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	793,59	12.697,41

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL METAL

AÑO 2013

Categorías	Salario mensual 2013	Salario anual 2013
GRUPO PRIMERO.— PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.455,96	23.295,40
Titulado de Grado Medio	1.273,68	20.378,84
Practicante	1.190,42	19.046,74
GRUPO SEGUNDO.— PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.455,96	23.295,40
Jefe de División	1.437,96	23.007,39
Jefe de Personal	1.437,96	23.007,39
Jefe de Compras	1.437,96	23.007,39
Jefe de Ventas	1.437,96	23.007,39
Encargado General	1.437,96	23.007,39
Jefe de Almacén	1.273,68	20.378,84
Jefe de Sucursal	1.273,68	20.378,84
Jefe de Grupo	1.208,42	19.334,76
Jefe de Sección	1.190,42	19.046,74
Encargado de Establecimiento	1.190,42	19.046,74
Viajante	1.125,14	18.002,29
Corredor	1.107,14	17.714,25
Dependiente	1.125,14	18.002,29
Ayudante	1.026,13	16.418,01
Dependiente Mayor	1.208,42	19.334,76
Aprendiz de 18 años	910,53	14.568,48
GRUPO TERCERO.— PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.455,96	23.295,40
Jefe Administrativo	1.372,43	21.958,86
Jefe de Sección	1.255,70	20.091,22
Traductor e Interprete	1.138,67	18.218,76
Secretario/a	1.125,14	18.002,29
Contable - Cajero	1.156,67	18.506,77
Oficial Administrativo	1.125,14	18.002,29
Oficial Administrativo 2. ^a	1.058,55	16.936,77
Auxiliar Administrativo	1.026,13	16.418,01
Auxiliar de Caja	1.008,14	16.130,19
GRUPO CUARTO.— PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.172,41	18.758,53
Profesional de Oficio de 1. ^a	1.091,39	17.462,29
Profesional de Oficio de 2. ^a	1.026,13	16.418,01
Ayudante de Oficio	990,17	15.842,76
Delineante Proyectista de 1. ^a	1.172,41	18.758,53
Delineante de 1. ^a	1.156,67	18.506,77
Delineante de 2. ^a	1.091,39	17.462,29
Capataz	1.091,39	17.462,29

Categorías	Salario mensual 2013	Salario anual 2013
Telefonista	958,60	15.337,68
Operario no cualificado	1.008,14	16.130,19
Envasadora, embaladora o coseadora de sacos	958,60	15.337,68
GRUPO QUINTO. – PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	974,41	15.590,53
Vigilante, Ordenanza, etc.	958,60	15.337,68
Personal limpieza, jornada completa	958,60	15.337,68
Personal limpieza (por horas)	5,14	82,24
GRUPO SEXTO. – INFORMÁTICA		
Director	1.455,96	23.295,40
Conceptor	1.437,96	23.007,36
Analista	1.255,70	20.091,22
Programador	1.125,14	18.002,29
Operador	1.073,40	17.174,48
Grabador	1.057,66	16.922,51
Manipulador	1.026,13	16.418,01
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	794,38	12.710,10

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL METAL

AÑO 2014

Categorías	Salario mensual 2014	Salario anual 2014
GRUPO PRIMERO. – PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.457,42	23.318,70
Titulado de Grado Medio	1.274,95	20.399,22
Practicante	1.191,61	19.065,79
GRUPO SEGUNDO. – PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.457,42	23.318,70
Jefe de División	1.439,40	23.030,39
Jefe de Personal	1.439,40	23.030,39
Jefe de Compras	1.439,40	23.030,39
Jefe de Ventas	1.439,40	23.030,39
Encargado General	1.439,40	23.030,39
Jefe de Almacén	1.274,95	20.399,22
Jefe de Sucursal	1.274,95	20.399,22
Jefe de Grupo	1.209,63	19.354,09
Jefe de Sección	1.191,61	19.065,79
Encargado de Establecimiento	1.191,61	19.065,79
Viajante	1.126,27	18.020,29
Corredor	1.108,25	17.731,97
Dependiente	1.126,27	18.020,29
Ayudante	1.027,15	16.434,43
Dependiente Mayor	1.209,63	19.354,09
Aprendiz de 18 años	911,44	14.583,05
GRUPO TERCERO. – PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.457,42	23.318,70
Jefe Administrativo	1.373,80	21.980,82
Jefe de Sección	1.256,96	20.111,31
Traductor e Interprete	1.139,81	18.236,97
Secretario/a	1.126,27	18.020,29
Contable - Cajero	1.157,83	18.525,28
Oficial Administrativo	1.126,27	18.020,29
Oficial Administrativo 2.ª	1.059,61	16.953,71
Auxiliar Administrativo	1.027,15	16.434,43
Auxiliar de Caja	1.009,15	16.146,32
GRUPO CUARTO. – PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.173,58	18.777,29
Profesional de Oficio de 1.ª	1.092,48	17.479,75
Profesional de Oficio de 2.ª	1.027,15	16.434,43
Ayudante de Oficio	991,16	15.858,60
Delineante Proyectista de 1.ª	1.173,58	18.777,29
Delineante de 1.ª	1.157,83	18.525,28
Delineante de 2.ª	1.092,48	17.479,75
Capataz	1.092,48	17.479,75

Categorías	Salario mensual 2014	Salario anual 2014
Telefonista	959,56	15.353,02
Operario no cualificado	1.009,15	16.146,32
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	959,56	15.353,02
GRUPO QUINTO.—PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	975,38	15.606,12
Vigilante, Ordenanza, etc.	959,56	15.353,02
Personal limpieza, jornada completa	959,56	15.353,02
Personal limpieza (por horas)	5,15	82,33
GRUPO SEXTO.—INFORMÁTICA		
Director	1.457,42	23.318,70
Conceptor	1.439,40	23.030,37
Analista	1.256,96	20.111,31
Programador	1.126,27	18.020,29
Operador	1.074,48	17.191,65
Grabador	1.058,71	16.939,44
Manipulador	1.027,15	16.434,43
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	795,18	12.722,81

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL METAL

AÑO 2015

Categorías	Salario mensual 2015	Salario anual 2015
GRUPO PRIMERO. – PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.464,71	23.435,29
Titulado de Grado Medio	1.281,33	20.501,21
Practicante	1.197,57	19.161,12
GRUPO SEGUNDO. – PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.464,71	23.435,29
Jefe de División	1.446,60	23.145,55
Jefe de Personal	1.446,60	23.145,55
Jefe de Compras	1.446,60	23.145,55
Jefe de Ventas	1.446,60	23.145,55
Encargado General	1.446,60	23.145,55
Jefe de Almacén	1.281,33	20.501,21
Jefe de Sucursal	1.281,33	20.501,21
Jefe de Grupo	1.215,68	19.450,86
Jefe de Sección	1.197,57	19.161,12
Encargado de Establecimiento	1.197,57	19.161,12
Viajante	1.131,90	18.110,39
Corredor	1.113,79	17.820,63
Dependiente	1.131,90	18.110,39
Ayudante	1.032,29	16.516,60
Dependiente Mayor	1.215,68	19.450,86
Aprendiz de 18 años	916,00	14.655,97
GRUPO TERCERO. – PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.464,71	23.435,29
Jefe Administrativo	1.380,67	22.090,72
Jefe de Sección	1.263,24	20.211,87
Traductor e Interprete	1.145,51	18.328,16
Secretario/a	1.131,90	18.110,39
Contable - Cajero	1.163,62	18.617,90
Oficial Administrativo	1.131,90	18.110,39
Oficial Administrativo 2. ^a	1.064,90	17.038,48
Auxiliar Administrativo	1.032,29	16.516,60
Auxiliar de Caja	1.014,19	16.227,06
GRUPO CUARTO. – PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.179,45	18.871,18
Profesional de Oficio de 1. ^a	1.097,95	17.567,15
Profesional de Oficio de 2. ^a	1.032,29	16.516,60
Ayudante de Oficio	996,12	15.937,90
Delineante Proyectista de 1. ^a	1.179,45	18.871,18
Delineante de 1. ^a	1.163,62	18.617,90
Delineante de 2. ^a	1.097,95	17.567,15
Capataz	1.097,95	17.567,15

Categorías	Salario mensual 2015	Salario anual 2015
Telefonista	964,36	15.429,78
Operario no cualificado	1.014,19	16.227,06
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	964,36	15.429,78
GRUPO QUINTO. – PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	980,26	15.684,15
Vigilante, Ordenanza, etc.	964,36	15.429,78
Personal limpieza, jornada completa	964,36	15.429,78
Personal limpieza (por horas)	5,17	82,74
GRUPO SEXTO. – INFORMÁTICA		
Director	1.464,71	23.435,29
Conceptor	1.446,60	23.145,52
Analista	1.263,24	20.211,87
Programador	1.131,90	18.110,39
Operador	1.079,85	17.277,61
Grabador	1.064,01	17.024,13
Manipulador	1.032,29	16.516,60
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	799,15	12.786,43

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL METAL

AÑO 2016

Categorías	Salario mensual 2016	Salario anual 2016
GRUPO PRIMERO. – PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.479,35	23.669,64
Titulado de Grado Medio	1.294,14	20.706,23
Practicante	1.209,55	19.352,73
GRUPO SEGUNDO. – PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.479,35	23.669,64
Jefe de División	1.461,06	23.377,00
Jefe de Personal	1.461,06	23.377,00
Jefe de Compras	1.461,06	23.377,00
Jefe de Ventas	1.461,06	23.377,00
Encargado General	1.461,06	23.377,00
Jefe de Almacén	1.294,14	20.706,23
Jefe de Sucursal	1.294,14	20.706,23
Jefe de Grupo	1.227,84	19.645,37
Jefe de Sección	1.209,55	19.352,73
Encargado de Establecimiento	1.209,55	19.352,73
Viajante	1.143,22	18.291,50
Corredor	1.124,93	17.998,83
Dependiente	1.143,22	18.291,50
Ayudante	1.042,61	16.681,77
Dependiente Mayor	1.227,84	19.645,37
Aprendiz de 18 años	925,16	14.802,53
GRUPO TERCERO. – PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.479,35	23.669,64
Jefe Administrativo	1.394,48	22.311,63
Jefe de Sección	1.275,87	20.413,99
Traductor e Interprete	1.156,97	18.511,44
Secretario/a	1.143,22	18.291,50
Contable - Cajero	1.175,26	18.804,08
Oficial Administrativo	1.143,22	18.291,50
Oficial Administrativo 2. ^a	1.075,55	17.208,86
Auxiliar Administrativo	1.042,61	16.681,77
Auxiliar de Caja	1.024,33	16.389,33
GRUPO CUARTO. – PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.191,24	19.059,89
Profesional de Oficio de 1. ^a	1.108,93	17.742,82
Profesional de Oficio de 2. ^a	1.042,61	16.681,77
Ayudante de Oficio	1.006,08	16.097,28
Delineante Proyectista de 1. ^a	1.191,24	19.059,89
Delineante de 1. ^a	1.175,26	18.804,08
Delineante de 2. ^a	1.108,93	17.742,82
Capataz	1.108,93	17.742,82

Categorías	Salario mensual 2016	Salario anual 2016
Telefonista	974,00	15.584,08
Operario no cualificado	1.024,33	16.389,33
Envasadora, embaladora o cosedora de sacos	974,00	15.584,08
GRUPO QUINTO. – PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	990,06	15.841,00
Vigilante, Ordenanza, etc.	974,00	15.584,08
Personal limpieza, jornada completa	974,00	15.584,08
Personal limpieza (por horas)	5,22	83,56
GRUPO SEXTO. – INFORMÁTICA		
Director	1.479,35	23.669,64
Conceptor	1.461,06	23.376,98
Analista	1.275,87	20.413,99
Programador	1.143,22	18.291,50
Operador	1.090,65	17.450,38
Grabador	1.074,65	17.194,37
Manipulador	1.042,61	16.681,77
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	807,14	12.914,29

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL METAL

AÑO 2017

Categorías	Salario mensual 2017	Salario anual 2017
GRUPO PRIMERO. – PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.511,90	24.190,37
Titulado de Grado Medio	1.322,61	21.161,76
Practicante	1.236,16	19.778,49
GRUPO SEGUNDO. – PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.511,90	24.190,37
Jefe de División	1.493,21	23.891,30
Jefe de Personal	1.493,21	23.891,30
Jefe de Compras	1.493,21	23.891,30
Jefe de Ventas	1.493,21	23.891,30
Encargado General	1.493,21	23.891,30
Jefe de Almacén	1.322,61	21.161,76
Jefe de Sucursal	1.322,61	21.161,76
Jefe de Grupo	1.254,85	20.077,57
Jefe de Sección	1.236,16	19.778,49
Encargado de Establecimiento	1.236,16	19.778,49
Viajante	1.168,37	18.693,91
Corredor	1.149,68	18.394,81
Dependiente	1.168,37	18.693,91
Ayudante	1.065,55	17.048,76
Dependiente Mayor	1.254,85	20.077,57
Aprendiz de 18 años	945,51	15.128,18
GRUPO TERCERO. – PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.511,90	24.190,37
Jefe Administrativo	1.425,16	22.802,49
Jefe de Sección	1.303,94	20.863,10
Traductor e Interprete	1.182,42	18.918,69
Secretario/a	1.168,37	18.693,91
Contable - Cajero	1.201,11	19.217,77
Oficial Administrativo	1.168,37	18.693,91
Oficial Administrativo 2. ^a	1.099,22	17.587,46
Auxiliar Administrativo	1.065,55	17.048,76
Auxiliar de Caja	1.046,87	16.749,89
GRUPO CUARTO. – PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.217,45	19.479,21
Profesional de Oficio de 1. ^a	1.133,32	18.133,17
Profesional de Oficio de 2. ^a	1.065,55	17.048,76
Ayudante de Oficio	1.028,21	16.451,42
Delineante Proyectista de 1. ^a	1.217,45	19.479,21
Delineante de 1. ^a	1.201,11	19.217,77
Delineante de 2. ^a	1.133,32	18.133,17
Capataz	1.133,32	18.133,17

Categorías	Salario mensual 2017	Salario anual 2017
Telefonista	995,43	15.926,93
Operario no cualificado	1.046,87	16.749,89
Envasadora, embaladora o coseadora de sacos	995,43	15.926,93
GRUPO QUINTO. – PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	1.011,84	16.189,50
Vigilante, Ordenanza, etc.	995,43	15.926,93
Personal limpieza, jornada completa	995,43	15.926,93
Personal limpieza (por horas)	5,34	85,40
GRUPO SEXTO. – INFORMÁTICA		
Director	1.511,90	24.190,37
Conceptor	1.493,20	23.891,27
Analista	1.303,94	20.863,10
Programador	1.168,37	18.693,91
Operador	1.114,64	17.834,29
Grabador	1.098,29	17.572,65
Manipulador	1.065,55	17.048,76
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	824,90	13.198,41

TABLA SALARIAL COMERCIO DEL METAL

AÑO 2018

Categorías	Salario mensual 2018	Salario anual 2018	Garantía mínima mensual
GRUPO PRIMERO. – PERSONAL TÉCNICO TITULADO			
Ingenieros y Licenciados	1.567,84	25.085,42	55,94
Titulado de Grado Medio	1.371,55	21.944,75	48,94
Practicante	1.281,89	20.510,29	45,74
GRUPO SEGUNDO. – PERSONAL MERCANTIL			
Director Comercial	1.567,84	25.085,42	55,94
Jefe de División	1.548,45	24.775,27	55,25
Jefe de Personal	1.548,45	24.775,27	55,25
Jefe de Compras	1.548,45	24.775,27	55,25
Jefe de Ventas	1.548,45	24.775,27	55,25
Encargado General	1.548,45	24.775,27	55,25
Jefe de Almacén	1.371,55	21.944,75	48,94
Jefe de Sucursal	1.371,55	21.944,75	48,94
Jefe de Grupo	1.301,28	20.820,44	46,43
Jefe de Sección	1.281,89	20.510,29	45,74
Encargado de Establecimiento	1.281,89	20.510,29	45,74
Viajante	1.211,60	19.385,58	43,23
Corredor	1.192,21	19.075,41	42,54
Dependiente	1.211,60	19.385,58	43,23
Ayudante	1.104,97	17.679,57	39,43
Dependiente Mayor	1.301,28	20.820,44	46,43
Aprendiz de 18 años	980,50	15.687,93	34,98
GRUPO TERCERO. – PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Director Administrativo	1.567,84	25.085,42	55,94
Jefe Administrativo	1.477,89	23.646,18	52,73
Jefe de Sección	1.352,19	21.635,03	48,25
Traductor e Interprete	1.226,17	19.618,68	43,75
Secretario/a	1.211,60	19.385,58	43,23
Contable - Cajero	1.245,55	19.928,83	44,44
Oficial Administrativo	1.211,60	19.385,58	43,23
Oficial Administrativo 2. ^a	1.139,89	18.238,19	40,67
Auxiliar Administrativo	1.104,97	17.679,57	39,43
Auxiliar de Caja	1.085,60	17.369,64	38,73
GRUPO CUARTO. – PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS			
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.262,50	20.199,94	45,05
Profesional de Oficio de 1. ^a	1.175,26	18.804,09	41,93
Profesional de Oficio de 2. ^a	1.104,97	17.679,57	39,43
Ayudante de Oficio	1.066,26	17.060,12	38,04
Delineante Proyectista de 1. ^a	1.262,50	20.199,94	45,05
Delineante de 1. ^a	1.245,55	19.928,83	44,44
Delineante de 2. ^a	1.175,26	18.804,09	41,93
Capataz	1.175,26	18.804,09	41,93

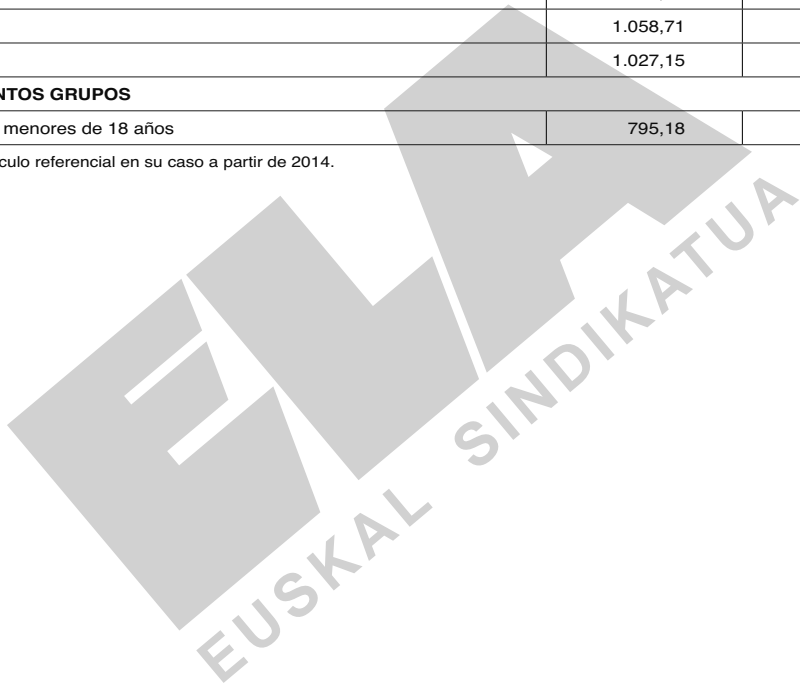
Categorías	Salario mensual 2018	Salario anual 2018	Garantía mínima mensual
Telefonista	1.032,26	16.516,22	36,83
Operario no cualificado	1.085,60	17.369,64	38,73
Envasadora, embaladora o coseadora de sacos	1.032,26	16.516,22	36,83
GRUPO QUINTO. – PERSONAL SUBALTERNO			
Conserje o Cobrador	1.049,28	16.788,51	37,44
Vigilante, Ordenanza, etc.	1.032,26	16.516,22	36,83
Personal limpieza, jornada completa	1.032,26	16.516,22	36,83
Personal limpieza (por horas)	5,54	88,56	0,20
GRUPO SEXTO. – INFORMÁTICA			
Director	1.567,84	25.085,42	55,94
Conceptor	1.548,45	24.775,25	55,25
Analista	1.352,19	21.635,03	48,25
Programador	1.211,60	19.385,58	43,23
Operador	1.155,89	18.494,16	41,24
Grabador	1.138,93	18.222,84	40,64
Manipulador	1.104,97	17.679,57	39,43
PARA DISTINTOS GRUPOS			
Trabajadores menores de 18 años	855,42	13.686,75	30,52

TABLA CALCULO ANTIGÜEDAD
COMERCIO METAL

Categorías	Base cálculo*	Valor cuatrienio 5%
GRUPO PRIMERO.—PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.457,42	72,87
Titulado de Grado Medio	1.274,95	63,75
Practicante	1.191,61	59,58
GRUPO SEGUNDO.—PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.457,42	72,87
Jefe de División	1.439,40	71,97
Jefe de Personal	1.439,40	71,97
Jefe de Compras	1.439,40	71,97
Jefe de Ventas	1.439,40	71,97
Encargado General	1.439,40	71,97
Jefe de Almacén	1.274,95	63,75
Jefe de Sucursal	1.274,95	63,75
Jefe de Grupo	1.209,63	60,48
Jefe de Sección	1.191,61	59,58
Encargado de Establecimiento	1.191,61	59,58
Viajante	1.126,27	56,31
Corredor	1.108,25	55,41
Dependiente	1.126,27	56,31
Ayudante	1.027,15	51,36
Dependiente Mayor	1.209,63	60,48
Aprendiz de 18 años	911,44	45,57
GRUPO TERCERO.—PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.457,42	72,87
Jefe Administrativo	1.373,80	68,69
Jefe de Sección	1.256,96	62,85
Traductor e Interprete	1.139,81	56,99
Secretario/a	1.126,27	56,31
Contable - Cajero	1.157,83	57,89
Oficial Administrativo	1.126,27	56,31
Oficial Administrativo 2.ª	1.059,61	52,98
Auxiliar Administrativo	1.027,15	51,36
Auxiliar de Caja	1.009,15	50,46
GRUPO CUARTO.—PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.173,58	58,68
Profesional de Oficio de 1.ª	1.092,48	54,62
Profesional de Oficio de 2.ª	1.027,15	51,36
Ayudante de Oficio	991,16	49,56
Delineante Proyectista de 1.ª	1.173,58	58,68
Delineante de 1.ª	1.157,83	57,89
Delineante de 2.ª	1.092,48	54,62
Capataz	1.092,48	54,62
Telefonista	959,56	47,98

Categorías	Base cálculo*	Valor cuatrienio 5%
Operario no cualificado	1.009,15	50,46
Envasadora, embaladora o coseadora de sacos	959,56	47,98
GRUPO QUINTO. — PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	975,38	48,77
Vigilante, Ordenanza, etc.	959,56	47,98
Personal limpieza, jornada completa	959,56	47,98
Personal limpieza (por horas)	5,15	0,26
GRUPO SEXTO. — INFORMÁTICA		
Director	1.457,42	72,87
Conceptor	1.439,40	71,97
Analista	1.256,96	62,85
Programador	1.126,27	56,31
Operador	1.074,48	53,72
Grabador	1.058,71	52,94
Manipulador	1.027,15	51,36
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	795,18	39,76

* Base de cálculo referencial en su caso a partir de 2014.



Para el caso de que procediera el abono de la paga extra no consolidable regulada en el artículo 4.1 del Convenio Colectivo según lo dispuesto en el mismo, la tabla salarial definitiva del año 2008 a la que aplicar el porcentaje acordado en dicho artículo y calcular la cuantía que pudiera corresponder es la siguiente:

TABLA CÁLCULO C.METAL
PAGA EXTRA NO CONSOLIDABLE (ART.4.1)
 TABLA DEFINITIVA 2008

Categorías	Salario mensual definitivo*	Paga 150%
GRUPO PRIMERO.—PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
Ingenieros y Licenciados	1.448,70	2.173,06
Titulado de Grado Medio	1.267,33	1.900,99
Practicante	1.184,49	1.776,73
GRUPO SEGUNDO.—PERSONAL MERCANTIL		
Director Comercial	1.448,70	2.173,06
Jefe de División	1.430,79	2.146,19
Jefe de Personal	1.430,79	2.146,19
Jefe de Compras	1.430,79	2.146,19
Jefe de Ventas	1.430,79	2.146,19
Encargado General	1.430,79	2.146,19
Jefe de Almacén	1.267,33	1.900,99
Jefe de Sucursal	1.267,33	1.900,99
Jefe de Grupo	1.202,40	1.803,60
Jefe de Sección	1.184,49	1.776,73
Encargado de Establecimiento	1.184,49	1.776,73
Viajante	1.119,53	1.679,30
Corredor	1.101,62	1.652,43
Dependiente	1.119,53	1.679,30
Ayudante	1.021,01	1.531,52
Dependiente Mayor	1.202,40	1.803,60
Aprendiz de 18 años	905,99	1.358,99
GRUPO TERCERO.—PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Director Administrativo	1.448,70	2.173,06
Jefe Administrativo	1.365,59	2.048,38
Jefe de Sección	1.249,44	1.874,16
Traductor e Interprete	1.133,00	1.699,49
Secretario/a	1.119,53	1.679,30
Contable - Cajero	1.150,91	1.726,36
Oficial Administrativo	1.119,53	1.679,30
Oficial Administrativo 2.ª	1.053,27	1.579,91
Auxiliar Administrativo	1.021,01	1.531,52
Auxiliar de Caja	1.003,11	1.504,67
GRUPO CUARTO.—PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES VARIAS		
Jefe de Taller o Aux. Comercio	1.166,56	1.749,85
Profesional de Oficio de 1.ª	1.085,95	1.628,93
Profesional de Oficio de 2.ª	1.021,01	1.531,52

Categorías	Salario mensual definitivo*	Paga 150%
Ayudante de Oficio	985,24	1.477,85
Delineante Proyectista de 1. ^a	1.166,56	1.749,85
Delineante de 1. ^a	1.150,91	1.726,36
Delineante de 2. ^a	1.085,95	1.628,93
Capataz	1.085,95	1.628,93
Telefonista	953,83	1.430,74
Operario no cualificado	1.003,11	1.504,67
Envasadora, embaladora o coseadora de sacos	953,83	1.430,74
GRUPO QUINTO. – PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje o Cobrador	969,55	1.454,33
Vigilante, Ordenanza, etc.	953,83	1.430,74
Personal limpieza, jornada completa	953,83	1.430,74
Personal limpieza (por horas)	5,11	7,67
GRUPO SEXTO. – INFORMÁTICA		
Director	1.448,70	2.173,06
Conceptor	1.430,79	2.146,19
Analista	1.249,44	1.874,16
Programador	1.119,53	1.679,30
Operador	1.068,05	1.602,08
Grabador	1.052,38	1.578,58
Manipulador	1.021,01	1.531,52
PARA DISTINTOS GRUPOS		
Trabajadores menores de 18 años	790,42	1.185,63

* Publicada en el «Boletín Oficial de Bizkaia» 21 de febrero de 2008.

**ODOLKIDETASUN
ETA AFINITATE
GRADUAK**

**NAGUSIA / EZKONTIDEA
Titular / Cónyuge**

**GRADOS DE
CONSANGUINIDAD
Y AFINIDAD**

1. GRADUA
1º Grado

Gurasoak
Padres

Aitagi./Amagin.
Suegr@s

Seme-Alabak
Hij@s

Suhi/Errainak
Yerno / Nuera

2. GRADUA
2º Grado

Aiton-Amonak
Abuel@s

Anai-Arrebak
Herman@s

Koinatuak
Cuñad@s

Ilobak
Niet@s

3. GRADUA
3º Grado

Birraitonak
Bisabuel@s

Osaba-Izeko
Tios -Tias

Lobak
Sobrin@s

Birlobak
Bizniet@s

4. GRADUA
4º Grado

Lehengusuak
Prim@s

1.abizena: _____
1º apellido

NAN/EIZ: _____
DNI/ NIE

2.abizena: _____
2º apellido

Emakumezkoa / Mujer
Gizonezkoa / Hombre

Izena: _____
Nombre

Jaioteguna: _____
Fecha nacimiento

Jaiotze herrialdea: _____
Lugar de nacimiento

Helbidea: _____
Dirección

Herria: _____
Localidad

Herrialdea: _____
Provincia

P.K: _____
C.P

Telefonoa _____
Teléfono

Mugikorra: _____
Móvil

E-posta: _____
E-mail

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ / _____
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Lantokia: _____
Empresa

Enpresaren G.S.ko zenbakia: _____
Nº Seg. Soci I de la empresa

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____
Profesión

Kategoria _____
Categoría

Lan-hitzarmena _____
Convenio

**Sindikatuak
betetzeko** →
A rellenar
por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

Pertsona Fisikoen Errenta gaineko Zergari buruz indarrean dauden Foru-Arauetan aurreikusten da langileen sindikatuak ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin daitekeela; errenta aitortzen hain betetze aldera, BERARIAZ ONARTZEN DUT, BAITA BAIMENA EMAN ERE, nire datuak sartzea ELA Konfederazio Sindikalak horretarako egiten duen adierazpen informatiboan, eta eskudun den Foru Ogasunari jakinaraztea; adierazpen horretan datuok besterik ez dira agertuko: Izen-abizenak, identifikazio fiskal zenbakia eta ordaindutako kuota sindikalaren zenbatekoa.

Inongo kasutan ez da aipatutako beste daturik emango, eta datu horiek fitxategi bakarretarako erabiliko dira, informazioak eragina izan dezan dagokion zergarengatik alegia.

Halaber, badakit emandako baimen hau ezeztatzea dela, Datu pertsonalen Babesari buruzko 15/1999 Legearen 7. artikulua araberako.

Para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta, de las cuotas satisfechas a sindicatos de trabajadores, prevista en las vigentes Normas Forales del Impuesto de la Renta de las Personas físicas, **ACEPTO Y AUTORIZO EXPRESAMENTE** la inclusión de mis datos en la declaración informativa que la Confederación Sindical ELA realice a tal efecto y su comunicación a la Hacienda Foral competente, que contendrá exclusivamente: Nombre, Apellidos, nº de identificación fiscal, así como el importe de la cuota sindical satisfecha.

En ningún caso se cederán más datos que los señalados, ni se podrá alimentar con ellos otro fichero que no sea el correspondiente al tributo en que dicha información haya de surtir efectos.

Conozco asimismo el carácter revocable del presente consentimiento otorgado al amparo del art. 7 de la Ley 15/1999 sobre Protección de Datos de carácter personal.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

Helbideratzeko agindurako eskabide-orrria sinatuz gero, ELAri baimena emango diozu, bere finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidali diezaizkion eta finantza erakundeari emango dio baimena, ELAren arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontutan hartuta, finantza-erakundeak itzulketa egin behar dizu berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi asteko epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el deudor autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha de adeudo en su cuenta.

BAIMENTZEN DUT **AUTORIZO**

EZ DUT BAIMENTZEN **NO AUTORIZO**

SINADURA

FIRMA

Izen abizenak

Nombre y apellidos

DATA:

FECHA:

NAN:

DNI:

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial.

Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.