

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Industria Auxiliar Alavesa, SA - Mubea Inauxa-**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021 para la empresa Industria Auxiliar Alavesa, SA - Mubea Inauxa-. Código convenio número 01000802011981.

ANTECEDENTES

El día 4 de febrero de 2020 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 17 de diciembre de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 20 de febrero de 2020

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo de Industria Auxiliar Alavesa, SA (Mubea-Inauxa) para los años 2019, 2020 y 2021

ÍNDICE	
ARTÍCULO	CONCEPTO
1	Ámbito personal
2	Ámbito temporal
3	Valoración de puestos de trabajo
4	Jornada y calendario laboral
5	Vacaciones
6	Funcionamiento 100 por ciento instalaciones
7	Ingresos en plantilla
8	Traslados
9	Despidos
10	Promoción del personal
11	Cursillos de formación
12	Movilidad funcional
13	Trabajos de superior e inferior categoría
14	Retribución del personal
15	Puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos
16	Plus de vinculación
17	Pago de nóminas
18	Retribución en caso de enfermedad o accidente
19	Pagas extraordinarias
20	Horas extraordinarias
21	Licencias retribuidas
22	Licencias no retribuidas
23	Incapacidad permanente parcial y total
24	Excedencias
25	Finiquitos
26	Ayudas sociales
27	Fomento euskera
28	Seguridad y salud
29	comité de empresa
30	Asambleas
31	Régimen disciplinario
32	Igualdad de trato y oportunidades. Disposición final primera y segunda. Comisión paritaria Anexos

Artículo 1.- Ámbito personal

El presente convenio afecta a todo el personal de Mubea-Inauxa, a excepción de Dirección.

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de tres años, siendo su inicio a efectos económicos y de jornada laboral el 1 de enero de 2019. La fecha de finalización de la vigencia del convenio, será el 31 de diciembre del 2021, quedando denunciado automáticamente con fecha 15 de noviembre del 2021.

Se acuerda la ultra-actividad del convenio hasta la firma de otro que sustituya al vencido. Expresamente se excluye de la ultra-actividad la propia vigencia, revisión salarial, y revisión de la jornada laboral anual, además de aquellos aspectos cuya aplicación se limita específicamente en el convenio para un periodo determinado (Ejemplo: para el año 2019 se establece...).

Artículo 3.- Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo se regirá por el Manual y Normativa del comité de valoración aprobados con fecha 8 de mayo de 2009.

Los puestos de trabajo ocupados por personal con titulación universitaria y personal asimilado, por razón de su responsabilidad o cualificación, quedarán excluidos de la valoración con

independencia de que sus niveles retributivos garantizados queden recogidos en los grupos salariales 8 a 10 de la tabla retributiva anexa.

Los puestos de trabajo de nueva creación, serán valorados en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de SOP (Start Of Production – inicio fabricación en serie).

Artículo 4.- Jornada y calendario laboral

La jornada anual durante la vigencia del convenio se establece en 1.696 horas para el sistema de trabajo de relevos y 1.722 horas para la jornada partida.

La distribución irregular de la jornada regulada en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se sustituye y se rige específicamente por el articulado del convenio vigente.

Los días de presencia por persona serán 217 cada uno de los años, garantizándose los periodos vacacionales de Semana Santa, verano, Navidad y días adicionales.

La empresa notificará a todo el personal el periodo vacacional asignado en Semana Santa con una antelación mínima de 2 meses. De igual manera, el 1 de abril, se asignarán los periodos para las vacaciones de verano.

Como consecuencia del incremento de jornada pactado en el convenio colectivo 2013-2015, en la elaboración del calendario laboral de cada año se tendrá en cuenta la inclusión de dos días adicionales extras.

El personal temporal, con presencia en la empresa de un mínimo de tres meses, podrá disfrutar de la parte proporcional de los días adicionales establecidos en el calendario, siempre que se generen días completos.

Comité de empresa y Dirección se comprometen a negociar el calendario laboral con la suficiente antelación para que el 1 de diciembre del año anterior a su vigencia pueda existir un preacuerdo sobre el mismo.

En caso de no llegarse a un acuerdo en la negociación del calendario, la empresa conserva su derecho a establecer el calendario por ella determinado.

Todo el personal con horario de jornada partida y no integrado en el colectivo de técnicos y administrativos, podrá acogerse al rango horario que contempla la flexibilidad horaria, siendo necesario para ello, que previamente comuniquen al responsable del área, los horarios de entrada y salida deseados. No obstante, y de forma puntual, en caso de necesidad, la persona trabajadora deberá atender las peticiones de su mando para acudir dentro del horario normal establecido.

En el puesto de expediciones en el que se requiere la prestación de servicio los viernes por la tarde, se mantendrá la flexibilidad horaria, pero incluyendo la prestación de trabajo los viernes por la tarde. De surgir algún otro puesto con requerimientos similares a los de expediciones, se negociará con el comité de empresa antes de la aplicación de este mismo criterio.

Artículo 5.- Vacaciones

La duración de las vacaciones será de 26 días laborables, conceptuándose como laborables a tales efectos, los sábados.

El período de generación de vacaciones será del 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente, siendo su disfrute durante el año natural en el que finaliza el cómputo.

Las personas trabajadoras que en dicho periodo hayan tenido varios contratos temporales, de forma sucesiva y con una interrupción inferior a 20 días entre cada uno de los contratos y, se les finiquiten las vacaciones generadas, podrán disfrutar las mismas, en el periodo vacacional establecido en el calendario. Para ello, empresa y trabajador/a, de conformidad con el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, acordarán de mutuo acuerdo una suspensión del contrato

que exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar, causando baja en la Seguridad Social a todos los efectos, por mutuo acuerdo de las partes.

Esta suspensión tendrá la misma duración que los días finiquitados por vacaciones. Una vez finalizada esta suspensión, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, la reincorporación a su puesto de trabajo será en las mismas condiciones que ostentaba antes de la suspensión. En caso de encontrarse en la fecha de reincorporación en situación de Incapacidad Temporal, la reincorporación se demorará hasta que cause el alta médica, siempre que su contrato de carácter temporal siga vigente.

El acuerdo mutuo de suspensión del contrato, así como la acreditación de los días reconocidos, será formalizado por escrito antes del inicio de la suspensión.

La retribución estará compuesta por los conceptos de salario convenio, plus extrasalarial, incentivo y pluses personales que pudiera tener cada persona, así como del promedio correspondiente a los doce meses anteriores que hubiera percibido en concepto de plus de cuarto turno y plus nocturno.

Si el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores sufre una modificación restrictiva, en relación al disfrute de vacaciones en fecha distinta a la fijada con carácter general por permanecer en situación de incapacidad temporal durante dicho periodo, será de aplicación la redacción que sobre esta materia contenía el convenio de Mubea-Inauxa de 2012 de ser esta más favorable.

Los días trabajados en el periodo vacacional fijado por calendario de empresa tendrán el tratamiento de variación de fechas de disfrute de las vacaciones sin compensación económica extra, siempre y cuando se comuniquen con una antelación de 60 días, en caso contrario tendrán la compensación económica por día trabajado fijada para las horas festivas y recogida en el anexo I de este convenio, siendo voluntario en ambos casos la aceptación o no del cambio por la persona afectada.

Artículo 6.- Funcionamiento 100 por ciento instalaciones

Se establece como condición de trabajo normal el mantenimiento de las instalaciones en marcha de forma ininterrumpida durante el 100 por ciento de la jornada de trabajo, desde su hora de inicio hasta la de su finalización, bajo los parámetros de calidad y cantidad establecidos, debiéndose comunicar al turno siguiente las incidencias, problemas o actuaciones realizadas durante el turno. La forma de llevarlo a la práctica será la siguiente:

1. Serán los propios miembros de un equipo quienes de mutuo acuerdo harán uso de su tiempo de descanso individualmente, de forma que siempre quede otra u otras personas del equipo atendiendo la instalación de modo que esta no se detenga manteniéndose el ritmo de fabricación de la instalación.

2. En el supuesto de que los miembros del equipo no se pusieran de acuerdo para llevar a cabo los descansos, será Mubea-Inauxa quién establecerá los horarios de los mismos.

3. En las instalaciones atendidas por una sola persona, Mubea-Inauxa deberá designar a la persona que le sustituirá durante su periodo de descanso.

4. Estas condiciones no suponen en ningún caso la merma o menoscabo de los periodos de adaptación, estableciéndose en 30 minutos el tiempo de descanso para el personal directo o a relevos, manteniéndose las instalaciones en marcha durante el descanso, salvo que por criterio de calidad o producción la Dirección de Producción determine lo contrario.

Artículo 7.- Ingresos en plantilla

a) La normativa sobre ingresos regulada en el presente artículo, afectará únicamente al personal incluido en la valoración de puestos de trabajo, quedando excluido el personal con mando y grupo retributivo 7:

a.1. La convocatoria para ingresos se llevará a cabo tras no haberse cubierto el puesto en fase de promoción.

a.2. Como norma general, las contrataciones se realizarán con carácter de fijas. En los casos necesarios y justificados, se recurrirá a otras modalidades de contratación, legalmente establecidas, entregándose al comité de empresa copia de los modelos de contratos empleados.

a.3. Durante los seis primeros meses de contratación del personal incorporado procedente de la bolsa de empleo, quedará adscrito al grupo retributivo 1. Este periodo tiene el carácter de máximo, siendo acumulable los periodos comprendidos en los contratos sucesivos.

Las personas incorporadas como consecuencia de procesos de selección realizados de forma específica para cubrir un determinado puesto, se incorporarán en el nivel del puesto en cuestión.

a.4. Las convocatorias de ingreso se publicarán en el tablón de anuncios de la empresa, permaneciendo expuesto durante una semana como mínimo. Para el resto del personal, se podrá publicar también en los tres periódicos de mayor tirada de la provincia, debiendo constar la descripción del puesto y requisitos necesarios.

Para optar a puestos de peones o especialistas, será imprescindible estar en desempleo, o en caso de estar trabajando, hacerlo con contrato de no fijo, así como en posesión de titulación de grado medio de formación profesional en una especialidad industrial o una experiencia mínima de dos años en puestos de trabajo de características similares, tales como los propios de la industria auxiliar de automoción.

a.5. Los/as aspirantes que reúnan los requisitos establecidos, serán sometidos a las pruebas teórico-prácticas que se establezcan, no obstante, su número estará limitado a 50 por convocatoria, salvo que el nivel de contratación previsto aconseje un número distinto. En los casos en los que el número de candidato/as supere los 50, se convocará a examen a las 50 primeras solicitudes válidas presentadas.

Las pruebas tendrán relación directa con las tecnologías sensibles utilizadas en Mubea-In-auxa (soldadura, robótica, mecanizado, electromecánica, hidráulica, etc.), entre las cuales deberán optar por una de ellas, teniendo derecho a conocer el criterio de valoración al comienzo de las mismas.

Quienes superen las pruebas teórico-prácticas, realizarán un examen psicotécnico.

a.6. La relación de personas aptas para cubrir el puesto en cuestión, especialistas o personal no cualificado, tendrá vigencia indefinida en tanto no exista un periodo superior al año durante el cual no exista ninguna persona contratada de la citada relación exceptuándose el personal con contrato de relevo, de forma que si en el transcurso de su vigencia causara baja la persona o personas contratadas y fuese necesaria su sustitución, se recurrirá a la citada relación en lugar de efectuar nueva convocatoria.

Si se produjeran bajas por fin de contrato, estas personas se integrarían nuevamente en la relación en el lugar que ocupaban, siendo notificado el comité de empresa con una antelación de 15 días salvo que las propias características del contrato lo imposibiliten.

Cuando como consecuencia de nuevas convocatorias coexistan más de una lista, estas se unificarán figurando en primer lugar el personal apto de la primera convocatoria y a continuación los de la segunda o siguientes.

a.7. Durante el periodo de prueba, que estará sujeto a los límites establecidos en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, el responsable del área junto con los mandos intermedios, si los hubiera, realizará un informe sobre la adecuación de la persona incorporada.

A los seis meses de permanencia en la empresa, o a la finalización del contrato en su caso, se emitirá un segundo informe de adecuación al puesto de trabajo y funciones desarrolladas.

El comité de empresa podrá tener acceso a este informe en caso de reclamación de la persona afectada y siempre con su consentimiento.

Los informes de adecuación se centrarán en los requisitos del puesto y analizarán la aptitud para su desarrollo, actitud en el trabajo y relación con los compañeros/as.

a.8. El ingreso inicial en los puestos de nivel 1 a 6, sin mando, se realizará siguiendo el orden de lista. En el caso de ser necesaria alguna especialización para el puesto a cubrir, el orden a seguir será el de la tecnología requerida. El orden de lista se establecerá según el resultado obtenido en las pruebas de selección de acuerdo al siguiente baremo:

Teoría	40 puntos
Práctica	50 puntos
Psicotécnico	10 puntos

Para los puestos del resto de niveles y mandos, no resulta de aplicación el baremo citado anteriormente, y la selección final será potestad de la Dirección mediante entrevista personal a quienes superaran las pruebas teórico-prácticas y fueran considerados adecuados al puesto en cuestión, en el examen psicotécnico.

En las recontrataciones, y cuando se trate de cubrir un puesto de maquinista o soldador/a, tendrá preferencia quien ya lo haya ocupado con anterioridad de forma satisfactoria y se le haya sido reconocido su grupo retributivo en la misma sección, teniéndose en cuenta el orden de lista en el caso de concurrir más de una persona. Para el resto de puestos de especialistas se seguirá el orden de lista general. En cualquier caso, para la contratación prevista como no indefinida, será indispensable que el candidato reúna los requisitos necesarios para la contratación.

Las conversiones en contratos indefinidos del personal eventual de una misma función se llevarán a cabo por orden de la lista de ingreso en la empresa, pero considerando únicamente a las personas con informe favorable para el puesto o tecnología que esté desarrollando, dando prioridad a quienes cuenten con polivalencia en otra u otras tecnologías desarrolladas en Mubea-Inauxa al 50 por ciento de las conversiones a realizar.

a.9. Las pruebas teórico-prácticas serán establecidas entre Dirección y profesorado de una escuela profesional, de forma que se adapten al nivel de formación exigido en la convocatoria, y, una vez realizadas las pruebas, serán las mismas personas las encargadas de efectuar la corrección.

a.10. El comité de empresa será informado de las contrataciones y prorrogas que vayan a realizarse. Asimismo, tendrá conocimiento de los requisitos a seguir para acceder a las pruebas de selección y criterios de valoración que vayan a aplicarse, pudiendo estar presente durante la celebración de las pruebas un miembro del comité de empresa perteneciente a cada una de las candidaturas representadas en el mismo, en calidad de observadores.

Mubea-Inauxa entregará al comité de empresa las preguntas planteadas en las pruebas, una vez hayan sido realizadas, siempre que de forma previa se hayan celebrado otras para promoción interna.

a.11. El comité de empresa será informado de la corrección de las pruebas y resultados obtenidos, de forma previa a la comunicación a los afectados.

a.12. Los/as candidatos/as que cumplimenten la solicitud de ingreso, falseando u omitiendo cualquier dato de obligada cumplimentación, quedarán excluidos de forma automática del proceso de selección.

a.13. Las personas que realicen prácticas en la empresa mediante la modalidad de formación dual y aquellas con contrato en prácticas, tomando como fecha de ingreso la del primer contrato con Mubea-Inauxa, se integran en la bolsa de empleo. El tutor será quien establecerá

la puntuación mediante el sistema de evaluación de la empresa, que se ponderará al 50 por ciento con la nota del expediente académico. Para ello será necesario que ambas valoraciones sean satisfactorias.

b) Contrato de obra. De conformidad con el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores, se establecen como trabajos susceptibles de cubrir mediante contrato de obra o servicio los correspondientes a productos o proyectos que conlleven instalaciones e inversiones específicas para el producto a fabricar, lo que supone que disponen de sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y siempre que su duración, aunque incierta, esté limitada en el tiempo.

c) Contrato en prácticas. Por definición de la propia modalidad del contrato, solo se contratará personal en prácticas para aquellos puestos en los cuales la persona contratada pueda desarrollar sus competencias profesionales adquiridas durante su formación académica, y en todo caso estos corresponderán a cualificaciones profesionales superior a la de especialista.

c.1. Límite. Una vez estabilizado un determinado proceso productivo, los nuevos contratos en prácticas correspondientes a cualificaciones ligadas al citado proceso, no podrán superar el 15 por ciento sobre el total de profesionales de la misma profesión o especialidad, computándose las fracciones como número entero.

A la finalización de un contrato en prácticas, si la persona titular del mismo no continuase en Mubea-Inauxa, ésta no podrá ser sustituida mediante la contratación de otra persona bajo la modalidad de contrato en prácticas hasta transcurridos al menos seis meses.

c.2. Selección. Cuando se precise cubrir un puesto bajo la modalidad de contratación en prácticas, la selección se realizará de entre candidatos enviados por Lanbide, centros educativos y de entre personas que hubieran realizados las prácticas educativas en Mubea-Inauxa.

c.3. Para llevar a cabo la selección se establecerán pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas, puntuándose conforme al baremo recogido en el artículo 7 del convenio colectivo.

c.4. Retribución. Las personas con contrato en prácticas habilitados para ello por un título de Formación Profesional, percibirán el porcentaje que se indica a continuación sobre el salario establecido en convenio colectivo para una persona que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Seis primeros meses	70 por ciento
Meses séptimos al decimosegundo	80 por ciento
Segundo año de contrato	100 por ciento

c.5. Promoción. Cuando a la finalización del contrato se precisase cubrir el puesto de trabajo de forma indefinida, se llevará a cabo la convocatoria de promoción interna, siendo indispensable que a priori los/as candidatos/as reúnan los requisitos inherentes al puesto. Si de la promoción no resultase ninguna persona apta, la vacante será cubierta por quien lo venía ocupando mediante contrato en prácticas.

d) Renovación de plantilla. Jubilación parcial y contrato de relevo.

d.1. Contrato de relevo para los años 2019, 2020 y 2021.

Mubea-Inauxa se compromete a ofrecer la jubilación parcial a todas las personas de la plantilla que reúnan los requisitos recogidas en el RDL 20/2018, de 7 de diciembre, con las siguientes condiciones:

1. La persona relevista será contratada a jornada completa y mediante contrato indefinido, siguiendo para ello el orden de la bolsa de empleo.

2. El tiempo de trabajo a realizar por las personas relevadas, se acumulará de forma inmediata a la finalización de su contrato ordinario.

La empresa valorará excepciones a esta norma, en cuyo caso, será necesario el establecimiento expreso y por escrito de las partes, las condiciones y fechas de trabajo.

3. Acogimiento al programa de ayudas del Gobierno Vasco para la realización de contratos de relevo, para ello se requiere:

a. Contratación de menores de 30 años o mayores de 45 años, inscritos en Lanbide o con contrato en prácticas en el primero de los casos. Si los relevistas no cumplen estas condiciones, se hará una contratación adicional con estos requisitos.

b. En el supuesto de que no existan personas en la bolsa de empleo que cumplan con estos requisitos, el comité de empresa se compromete a facilitar la contratación del personal necesario mediante oferta de empleo a Lanbide.

c. En el supuesto de que los requisitos de contratación sean modificados por el Gobierno para próximas convocatorias, se estará a lo que éstas dispongan.

d.2. Contrato de relevo para el año 2022.

Se mantendrán las condiciones establecidas en el apartado d.1. siempre que exista personal temporal en plantilla y, por planificación de producción, se estime vayan a permanecer en los 6 meses siguientes.

d.3. Mantenimiento de derechos.

Las personas jubiladas parcialmente, y hasta la jubilación total, mantendrán el derecho al seguro colectivo de vida y cesta de navidad en las mismas condiciones que el resto de personal de plantilla.

d.4. Promoción interna.

Podrá existir convocatoria de promoción para ocupar el puesto dejado vacante por la persona jubilada parcialmente, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Que el puesto en cuestión no sea objeto de amortización directa o indirecta.
- Que la persona relevada, renuncie a su categoría y puesto de trabajo, al menos con seis meses de antelación respecto a la fecha prevista de jubilación.

e) Mantenimiento de empleo indefinido.

Mubea-Inauxa, se compromete a mantener durante los años 2019, 2020 y 2021 una planilla fija no inferior al 85 por ciento, mediante los siguientes criterios:

1. El personal con contrato de relevo o interinidad, no contarán como personal temporal.
2. Se tomará como referencia el por ciento de personal temporal existente de media en el año que finaliza, excluyendo los contratos mencionados.
3. El primer año para el cómputo de eventualidad será el 2018, realizándose la conversión a indefinidos, si procede, en 2019. El último año de cómputo será el 2020, realizándose la conversión en 2021.
4. Los contratos convertidos en indefinidos, computarán el año completo como indefinidos en el año que les correspondiese la conversión, con independencia de la fecha de formalización del nuevo contrato.
5. Si se supera el 15 por ciento de temporalidad, se determinará el número de personas que corresponden a ese exceso teniendo en cuenta lo siguiente:
 - 5.1. Si el presupuesto del año que comienza contempla igual o superior número de personas, al del año que finaliza, se harán indefinidos a igual número de personas que el excedente del 15 por ciento calculado, computándose las fracciones como número entero.

5.2. Si el presupuesto del año que comienza, contempla un número de personas inferior al del año que finaliza, esta diferencia se minorará del número de persona a convertir en indefinidos conforme al cálculo del punto 3.

5.3. En el supuesto anterior, si al finalizar el nuevo año la plantilla real resultase superior a la presupuestada, se corregirá el número de personas a convertir en indefinidas tomando el valor menor entre el correspondiente al año actual y el anterior.

5.4. La contratación indefinida se llevará a cabo por orden de la bolsa de empleo.

Artículo 8.- Traslados

Los traslados se regirán de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, los traslados que impliquen cambios de residencia o desplazamientos superiores a dos semanas, se realizarán por mutuo acuerdo entre empresa y personal afectado.

Para los desplazamientos de duración inferior, si no existieran personas que aceptaran tal desplazamiento dentro de la cualificación profesional precisa, la empresa designará al personal necesario a desplazar. En estos casos, y siempre que sea racionalmente posible, se procurará que las personas desplazadas regresen durante el fin de semana a su domicilio.

Para la compensación de los desplazamientos se aplicará la política de viajes de Mubea, siendo las condiciones iguales para todas las personas trabajadoras. Estas se publicarán en los tabloneros de anuncios de la empresa.

Artículo 9.- Despidos

a) Personal fijo.

Los despidos disciplinarios declarados improcedentes por sentencia firme, darán lugar a la readmisión de la persona despedida, renunciando la empresa a ejercitar la opción de mantener el despido y abonar la indemnización que correspondiera.

b) Personal temporal o eventual.

Los despidos declarados improcedentes en los Tribunales Judiciales, darán lugar a la readmisión de la persona despedida hasta la finalización del contrato que tenía suscrito.

c) Ceses por causas objetivas.

Mubea-Inauxa se compromete a no llevar a cabo despidos objetivos, individuales ni colectivos, siempre que una vez comunicada al comité de empresa la causa objetiva, en el plazo de un mes se llegue a un acuerdo para la aplicación de medidas alternativas.

Artículo 10.- Promoción del personal

La normativa sobre promociones regulada en el presente artículo, afectará únicamente al personal incluido en la Valoración de Puestos de Trabajo, informándose con el tiempo suficiente al total de la plantilla de Mubea-Inauxa de los puestos de nueva creación y/o de los puestos vacantes sujetos a promoción.

Los procesos de promoción de personal se regirán por la siguiente normativa:

1. En el supuesto de que la plaza no sea cubierta, el personal no fijo podrá optar a ella una vez se realice la convocatoria al exterior, en las mismas condiciones que las personas externas.

2. Se entenderá que existe promoción, cuando se dé una de las siguientes situaciones:

a) Que la opción a un puesto de trabajo distinto, represente un incremento retributivo.

b) Que la opción a un puesto de trabajo distinto, suponga un ascenso en la categoría profesional, aun cuando no represente incremento retributivo.

c) Cuando aun manteniendo categoría y retribución, se opte a un puesto que suponga un cambio de funciones.

3. No habrá lugar a promoción cuando en la plantilla exista excedente de personal del mismo nivel o superior.

Asimismo, no se considerarán puestos de nueva creación, y por lo tanto objeto de promoción, aquellos surgidos a consecuencia de la ampliación o variación de las funciones de otros puestos ya existentes, sino que éstos serían valorados por el comité de valoración de puestos de trabajo, incorporando las nuevas tareas realizadas.

4. Todas las vacantes o puestos de nueva creación que se generen, con independencia de que su proceso de selección esté recogido en convenio o no, serán publicadas en los tablones de anuncios, para así dar inicio a los pertinentes procesos de promoción o selección, siendo el tiempo mínimo de exposición y admisión de solicitudes, de una semana.

En este aviso deberá constar mínimamente, la categoría profesional y grupo retributivo resultante de la valoración provisional del mismo, si no existiera valoración anterior, así como los requisitos y nivel de conocimientos necesarios, de acuerdo con la valoración del puesto.

5. Las pruebas de selección tendrán lugar como mínimo, 30 días después de efectuada la convocatoria.

6. Los/as candidatos/as que reúnan los requisitos establecidos, serán sometidos a las pruebas teórico-prácticas que se establezcan, teniendo derecho a conocer el temario de las pruebas establecidas y criterio de valoración, la semana anterior al examen.

Quienes superen las pruebas teórico-prácticas, realizarán un examen psicotécnico.

7. Los puestos de nivel 1 a 6, sin mando, serán cubiertos por quien supere las pruebas teórico-prácticas y examen psicotécnico, con mayor puntuación, según el siguiente baremo:

Teoría	30 puntos
Práctica	60 puntos
Psicotécnico	10 puntos

En igualdad de puntuación, el puesto será cubierto por la persona con mayor antigüedad en Mubea-Inauxa.

Para los puestos del resto de niveles y mandos, no resulta de aplicación el baremo anterior, cubriéndose el puesto por el candidato que Dirección considere más idóneo de entre quienes superen las pruebas teórico-prácticas y fueran considerados adecuados al puesto en el examen psicotécnico.

8. Los resultados obtenidos serán comunicados a cada uno de los afectados, informándose mediante tablón de anuncios de quién promociona.

9. Las pruebas teórico-prácticas serán establecidas entre Dirección y profesorado de una escuela profesional, de forma que se adapten al nivel de conocimientos exigidos en la convocatoria, y una vez finalizadas las mismas, la corrección será efectuada conjuntamente con el citado profesorado.

10. El comité de empresa tendrá derecho a conocer el tipo de pruebas establecidas y criterio de valoración, la semana anterior a su celebración, así como a estar presente durante el desarrollo de las mismas, un miembro del comité de empresa perteneciente a cada una de las candidaturas representadas en el mismo, en calidad de observadores, y recibir en ese momento las preguntas de las pruebas, si así lo solicitara.

A quienes se presenten a las pruebas de promoción, les será retribuido el tiempo empleado en su realización, cuando coincida con su jornada laboral. Asimismo, se les abonarán los desplazamientos que sean preciso realizar.

Se informará al comité de empresa sobre la corrección de las pruebas y resultados obtenidos, de forma previa a la comunicación a los/as aspirantes.

Artículo 11.- Formación

El comité de empresa participará en el proceso de diagnóstico de necesidades recibiendo puntual información y transmitiendo las necesidades formativas existentes a su juicio, siendo informado además sobre las nuevas tecnologías que tenga previsto aplicar la empresa en sus procesos productivos o de gestión.

Finalizado el diagnóstico de necesidades y confeccionado el Plan de Formación de forma provisional, el comité de empresa recibirá una copia resumida y podrá realizar nuevas propuestas de cursos o de consideraciones sobre los cursos ya contemplados.

Una vez elaborado el Plan de Formación anual, éste se presentará a las convocatorias realizadas por la Fundación Vasca para la Formación Profesional Continua, HOBETUZ, u otros estamentos públicos para su financiación.

Las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación se publicarán internamente antes de su comienzo, abriéndose la posibilidad de que se soliciten nuevas inscripciones con carácter de curso voluntario. En este caso, Mubea-Inauxa tras analizar las solicitudes determinará la aceptación o no de la inscripción teniendo en cuenta aspectos como la capacitación previa requerida, posibilidades de adaptación de jornada, número de plazas existentes, etc.

Teniendo en cuenta que la formación no solo es un bien para la empresa, sino que también lo es para la persona formada, al aumentar su empleabilidad tanto en Mubea-Inauxa como fuera de ella, y que para que la formación sea eficaz es indispensable la involucración de las personas a formar, los cursos organizados por Mubea-Inauxa seguirán dos pautas distintas según los siguientes criterios:

1) Cursos obligatorios.

0.1. Son los promovidos por Mubea-Inauxa con asistencia obligatoria.

0.2. Las horas de duración del curso tienen carácter de horas trabajadas, por lo tanto, cuando se realice fuera de la jornada laboral se disfrutarán en fecha distinta o el mismo día si las condiciones de trabajo lo permiten, (ejemplo: personal en turno de noche que acude a un curso por la mañana).

0.3. Mubea-Inauxa correrá con los gastos académicos del curso y con los gastos de desplazamiento y manutención si se produjeran.

1) Cursos voluntarios.

1.1. Son los propuestos por cualquier persona de la plantilla sobre materias de interés personal y que pudieran tener aplicación en la actividad de Mubea-Inauxa en el medio plazo.

Estarían también en este apartado los cursos ofrecidos por Mubea-Inauxa de forma general.

1.2. Aceptada la propuesta, Mubea-Inauxa correrá con todos los gastos del curso y quien se forme pondrá su tiempo, adaptándose los horarios en la medida de lo posible para facilitar la asistencia.

1.3. Mubea-Inauxa, ofertará periódicamente cursos de carácter voluntario a toda la plantilla. La selección de las personas inscritas se realizará teniendo en cuenta las restricciones por requisitos previos exigidos a los alumnos, disponibilidad de plazas, etc., garantizándose el normal funcionamiento de la sección.

Artículo 12.- Movilidad funcional

La movilidad funcional interna se realizará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de las personas afectadas, no obstante, su jornada laboral podrá desarrollarse en cualquiera de los sistemas de trabajo implantados en la empresa, con los preavisos establecidos al efecto en el presente artículo.

El personal con titulación universitaria y personal asimilado, por razones de su cualificación o responsabilidad, se regirán por lo estipulado en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores. Para el resto del personal, la movilidad funcional queda regulada además de lo dispuesto en el citado artículo, por lo siguientes puntos:

a) Movilidad general.

Todo el personal de Mubea-Inauxa estará adscrito a un grupo auto gestionado en el que permanecerá salvo situaciones de evidente necesidad, nacimiento de nuevos proyectos o reducción de los existentes, no considerándose como movilidad la ocupación de distintos puestos dentro de un mismo grupo auto gestionado.

Cuando una persona sufra movilidad entre grupos auto gestionados por causas ajenas a las recogidas en el párrafo anterior, salvo por reducciones de producción inferiores a un año, y siempre que su puesto sea ocupado por otra persona con menor antigüedad en el puesto, tendrá derecho a retornar al mismo siempre que lo solicite en el mes de diciembre del año en el que se produjo la movilidad.

Cuando alguien se vea afectado por movilidad o cambio de turno fuera de su ciclo normal, será informado por su mando de las causas que lo originan.

b) Cambios de turno.

Cuando la movilidad genere un cambio de turno, se comunicará, a la persona afectada y al comité de empresa, con una antelación de 48 horas.

c) Períodos de adaptación.

La ocupación de un puesto por primera vez estará sujeto a la correspondiente instrucción y adaptación en el puesto.

d) Embarazos.

Previo informe del médico de empresa, a las trabajadoras en período de gestación, se les cambiará de relevo y/o puesto de trabajo durante el mismo cuando el que ocupen fuese perjudicial para su salud.

e) Movilidad interdepartamental.

Se producirá esta situación cuando la movilidad de lugar a un cambio de departamento, diferenciándose las siguientes modalidades:

Transitoria:

— Se entiende como tal, aquella movilidad realizada por un período inferior a 170 días, debiendo ser informado el comité de empresa siempre que se produzca.

Permanente:

— Se entiende como tal, aquella movilidad realizada por un período superior a 170 días. Esta movilidad será acordada con el comité de empresa.

f) Cuarto turno.

La implantación del 4º turno se llevará a cabo con un preaviso de 15 días naturales, comunicando en ese momento la letra del turno que corresponde al trabajador/a, siendo válida la comunicación mediante su publicación en el tablón de anuncios de la empresa.

Del mismo modo, cuando una persona sea designada para trabajar de manera permanente en un cuarto turno ya en marcha, el plazo de incorporación desde la comunicación, será el mismo que se recoge en el párrafo anterior.

Este mismo preaviso será de aplicación cuando se vaya a finalizar el trabajo bajo este régimen de turnos, salvo que se requiera reducir el periodo para el cuadro de calendarios y, así, poder ajustar los días trabajados en exceso o defecto, para lo cual no se podrán trabajar más de 8 días consecutivos sin disfrutar de descanso. Por este motivo, cada letra podrá finalizar en fecha distinta.

En el supuesto de que aun con todo lo anteriormente expuesto no se consiguiese cuadrar el calendario y la persona trabajadora debiese horas, éstas serán recuperadas por medio de calendario específico.

Se establece un plus compensatorio diario cuyo importe se recoge en el anexo I.

Este plus se devengará por día natural mientras se esté trabajando bajo el sistema de cuatro turnos, afectando también a las licencias retribuidas y días adicionales incluidos en el citado periodo.

El calendario del cuarto turno incluirá una reducción de jornada de 16 horas anuales, o la parte proporcional para periodos inferiores. Estas horas estarán ya deducidas en el calendario que se entregue a cada persona, y además siempre serán de festivo.

g) Conciliación familiar.

Cuando el padre y la madre de hijos/as menores de cuatro años trabajen a relevos, uno de ellos podrá elegir el turno de trabajo más adecuado a su situación familiar mediante acuerdo entre los miembros con las mismas funciones del grupo auto gestionado al que está adscrito, respetándose estos acuerdos por Mubea-Inauxa.

Artículo 13.- Trabajos de superior e inferior categoría

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, se reconocerá la categoría superior.

Las personas recontratadas mantendrán su categoría anterior siempre que desempeñen las funciones correspondientes a ese nivel.

Artículo 14.- Retribución del personal

De conformidad con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura salarial de Mubea-Inauxa queda formada por los conceptos recogidos en el anexo I del presente convenio, respondiendo el plus extrasalarial a los conceptos indemnizatorios de economato, comedor, ayuda familiar, ayuda estudios hijos/as y vivienda, que anteriormente se abonaban de forma independiente.

La retribución garantizada correspondiente a las personas con titulación universitaria y personal asimilado con contrato indefinido, será por todos los conceptos la recogida en las tablas salariales anexas.

El incremento retributivo para los años 2019 a 2021 se establece como se indica a continuación:

Retribución consolidable a incluir en tablas:

Año 2019: el IPC anual del año 2018

Año 2020: el IPC anual del año 2019 + 100 euros

Año 2021: el IPC anual del año 2020 + 100 euros

En caso de resultar un IPC negativo, el incremento será cero.

Artículo 15.- Puestos de trabajo tóxico, penosos o peligrosos

Cuando por parte del comité de empresa, se solicitase la declaración de tóxico, penoso o peligroso para un puesto de trabajo, Mubea-Inauxa, una vez realizados los asesoramientos oportunos, manifestará su acuerdo o desacuerdo con la calificación solicitada.

La falta de acuerdo entre Dirección y comité de empresa al respecto, dará lugar a una solicitud de dictamen a los órganos competentes.

La calificación definitiva tendrá, en todo caso, efectos retroactivos hasta la fecha de solicitud planteada por el comité de empresa.

Las personas que ocupen puestos de trabajo calificados como tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán el plus correspondiente de acuerdo con lo establecido en el artículo 77 de la derogada Ordenanza Laboral, y en la cuantía recogida en la Tabla Salarial de este convenio colectivo.

Las condiciones ambientales de cada puesto están recogidas en la valoración de puestos de trabajo, sin perjuicio de que pueda existir calificación de tóxico que dé lugar al devengo del plus.

Artículo 16.- Plus de vinculación

A partir del 1 de enero de 1999 y, a todos los efectos, queda suprimido el plus de antigüedad del convenio colectivo de Mubea-Inauxa no figurando en las tablas salariales del mismo y por lo tanto desapareciendo de su estructura salarial.

Se establece un nuevo plus de vinculación por contratación ininterrumpida en la empresa a partir del primer año y 2 quinquenios a pagar tras 10 años y tras 15 años de permanencia, por los importes anuales que figuran en el anexo I del presente convenio.

A estos efectos se considera contratación ininterrumpida la que no suponga una interrupción en la contratación superior a 20 días. En consecuencia, mientras la interrupción de la contratación no sea superior a 20 días, la fecha de referencia para el cálculo del plus de vinculación será la del primer contrato o en su caso, la fecha del contrato que cumple la condición que aquí se establece.

El personal fijo el 1 de enero de 1999 percibirá a título personal a partir del 1 de enero de 2005 como condición más beneficiosa en concepto de plus personal, el importe correspondiente a los trienios devengados en dicho año, más el 50 por ciento de los que le queden para alcanzar la cifra de ocho trienios, considerando un mínimo de siete trienios, más el complemento personal que cada uno tenga. A la cifra así resultante se le deducirá el importe que por el nuevo plus de vinculación les corresponda.

Artículo 17.- Pago de nóminas

La liquidación de las cantidades mensuales devengadas, se realizará el último día de mes.

Las pagas extraordinarias se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre.

Todas las liquidaciones se abonarán mediante transferencia bancaria a las cuentas corrientes o de ahorro que cada persona haya comunicado, o mediante talón nominativo.

Con objeto de poder abonar las nóminas el último día de mes, los conceptos variables como nocturno, calendario específico, etc., se cerrarán 5 días hábiles antes del último día de mes, incluyéndose los importes correspondientes a estos últimos 5 días, en la nómina del mes siguiente.

Artículo 18.- Retribución en caso de enfermedad o accidente

a) Enfermedad común o accidente no laboral.

A partir del primer día del proceso de incapacidad temporal y mientras se permanezca en esta situación con la obligación de cotizar por parte de la empresa, Mubea-Inauxa complementará las prestaciones obligatorias que percibe el trabajador/a hasta el 100 por ciento de las percepciones salariales que le corresponderían en el desarrollo de su trabajo habitual. Siendo necesario para ello cumplir con las condiciones que se recogen a continuación.

La persona en situación de IT deberá informar al Servicio Médico de empresa, de la causa o diagnóstico que origina la IT. Igualmente, el hecho de percibir el complemento supone una autorización expresa para que tanto la empresa como los miembros de la comisión paritaria que se cree, tengan acceso a los informes médicos que consideren precisos.

Asimismo, cuando alguien se encuentre en IT esperando la realización de pruebas diagnósticas o intervenciones quirúrgicas, notificará esta circunstancia a la empresa para que ésta trate de agilizar el proceso y, en última instancia, siempre con el permiso de la Inspección Médica, realizar las pruebas o intervenciones quirúrgicas en centros ajenos a la Seguridad Social.

Se constituye una comisión paritaria de seguimiento de la Incapacidad Temporal, formada por un miembro del comité de empresa de cada candidatura electoral y otros tantos por designación de la empresa. En caso de que los miembros de alguna candidatura renuncien a su presencia en la comisión, la vacante será cubierta por otro miembro del comité de empresa.

La comisión se reunirá de forma periódica cada dos meses o a petición de una de las partes.

Entre las competencias de esta comisión figurará la retirada de los complementos por IT en los casos que juzgue conveniente previo informe médico o pruebas complementarias. A estos efectos, el Servicio Médico de Mubea-Inauxa emitirá los mencionados informes médicos y en el caso de precisar la realización de pruebas o informes complementarios de otras especialidades médicas, éste remitirá a la persona afectada al centro médico adecuado. Las decisiones se tomarán por mayoría y de no producirse ésta, prevalecerá el criterio del informe médico siempre que éste sea inequívoco.

Cuando la empresa tenga previsto llevar a cabo reconocimientos médicos complementarios a las personas en IT, la comisión paritaria será informada con carácter previo.

Si la persona en IT se negase a someterse al reconocimiento médico solicitado por la empresa, previa información a la comisión paritaria, perderá automáticamente el complemento de las prestaciones.

Los resultados de los reconocimientos médicos realizados a petición de la empresa o de la comisión paritaria, serán comunicados a esta última.

En el caso de que la comisión opte por retirar el complemento a una persona en IT, la fecha de efecto será la misma que la del reconocimiento médico.

La información manejada por la comisión tiene el tratamiento de confidencial.

Todo el apartado anterior de este artículo quedará en suspenso hasta el día 1 de enero de 2022, momento en el que recobrará su vigencia.

Por lo tanto, para los años 2019, 2020 y 2021 se establecen las siguientes condiciones:

- A partir del primer día del proceso de Incapacidad Temporal y mientras se permanezca en esta situación con la obligación de cotizar por parte de la empresa, Mubea-Inauxa complementará las prestaciones obligatorias que percibe el trabajador/a hasta el 100 por ciento de las percepciones salariales que le corresponderían en el desarrollo de su trabajo habitual, con la limitación máxima de 12 meses en un periodo de 36 meses.

- A partir de los 12 meses, la empresa complementará hasta el 85 por ciento las prestaciones por incapacidad temporal.

- Para la determinación de los 36 meses de cómputo de IT, se tomarán los 36 meses anteriores al mes de devengo.

- Se establece el 1 de enero de 2018 como fecha límite hasta la que se puede retrotraer el cómputo de los 36 meses.

- Las cláusulas recogidas en este apartado se aplicarán a partir del mes siguiente al de la firma del convenio.

Al personal en situación de IT, que a la firma del convenio se encuentre tramitando una incapacidad permanente o haya sufrido una intervención quirúrgica de carácter grave, no le será de aplicación este apartado hasta la finalización del proceso de IT en curso.

- Como medida para acortar la duración de las bajas mediante la reducción de los plazos de espera, la empresa contratará un seguro médico privado para todas las personas de la plantilla que les permita el acceso rápido a consultas de medicina general, todas las especialidades médicas, urgencias, pruebas diagnósticas, embarazo, fisioterapia y rehabilitación, etc.

b) Accidente o enfermedad profesional.

Se complementa la prestación día de la mutua patronal hasta el 100 por ciento de las percepciones salariales que le corresponderían a la persona en IT si estuviese en situación de alta, en los casos de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, mientras subsista la obligación de cotizar.

c) Complemento.

Para el cálculo del complemento de prestaciones de las letras a y b, se tendrán en cuenta además de los conceptos fijos, la retribución promedio percibida por el concepto de plus de cuarto turno durante los 12 meses anteriores al inicio de la baja siempre que el 4ºT continuara en la instalación.

d) La percepción total mensual, incluyendo los complementos establecidos en el presente artículo, no podrá en ningún caso ser superior a la percepción devengada en situación de alta.

e) En los casos de enfermedad o accidente, se dejarán de percibir los días naturales de baja por estos conceptos, garantizándose en todo caso la percepción de los domingos y festivos, aun cuando durante ellos se estuviere en situación de baja.

Artículo 19.- Pagas extraordinarias

Con respecto al cómputo de los días trabajados en el semestre anterior, para devengo de las pagas extraordinarias de julio y diciembre, se considerarán como trabajados los días de baja de enfermedad y accidente determinados por los Servicios Médicos de la Seguridad Social y mutua patronal.

Artículo 20.- Horas fuera de jornada ordinaria

En Mubea-Inauxa no se llevarán a cabo incrementos de la jornada anual pactada mediante la realización de horas extras, sino que cuando sea preciso prolongar la jornada ordinaria de trabajo se aplicarán los siguientes criterios de compensación para las personas incluidas en la valoración de puestos, siempre con carácter voluntario y comunicación previa al comité de empresa.

a) Prolongación de jornada en días laborables. - Las horas trabajadas como prolongación de jornada ordinaria los días que conforme al calendario laboral de Mubea-Inauxa se consideran laborables, tendrán la consideración de horas recuperadas pudiendo el trabajador/a disfrutarlas en tiempo libre, en igual número que las trabajadas.

b) Prolongación de jornada en días festivos. Cuando las horas trabajadas como prolongación de jornada ordinaria se produzcan los días que conforme al calendario laboral de Mubea-Inauxa se consideran festivos, tendrán una compensación en tiempo libre del mismo número de horas que las trabajadas, más una compensación económica según importe recogido en tablas del anexo I. Excepcionalmente y a petición del personal afectado se podrá establecer el disfrute adicional del 50 por ciento de las horas trabajadas en sustitución de la compensación económica. Las situaciones especiales se acordarán entre el comité de empresa y Dirección.

A los solos efectos de este apartado, se considerarán horas festivas las realizadas a partir de la finalización de la jornada ordinaria del último día de trabajo semanal.

c) Compensación en tiempo libre. - Las horas libres generadas por prolongación de jornada se podrán disfrutar hasta el 31 de mayo del año siguiente.

En cualquier caso, las horas no compensadas al 31 de mayo del año siguiente a su realización se considerarán canceladas.

d) Establecimiento de calendario. - De persistir la ampliación de jornada transcurrido un mes, y antes de los dos meses, cuando la situación se prevea que va a tener continuidad, la empresa negociará con el comité de empresa, previa información de las necesidades de trabajo con los datos y razones que lo avalan, un calendario de trabajo que contemple el descanso correspondiente a los festivos trabajados.

De ser necesaria la supresión del calendario antes de fin de año, ésta se hará de forma programada para evitar que a las personas afectadas les queden horas pendientes de disfrutar o trabajar.

e) Información al comité de empresa. - El comité de empresa dispondrá de la información relativa a las horas trabajadas y permisos disfrutados con cargo a las citadas horas.

Artículo 21.- Licencias retribuidas

Se establece el siguiente cuadro de licencias retribuidas, sin que ello suponga una merma de otros permisos recogidos por ley y no contemplados en este artículo:

a) Matrimonio: 20 días naturales, contándose como primer día el de la celebración del matrimonio.

Asimismo, y a efectos del disfrute del permiso regulado en este apartado, se asimilarán a matrimonio las parejas de hecho inscritas en registro oficial, considerándose como fecha de matrimonio la de inscripción en el registro.

Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge: 5 días naturales, pudiendo solicitar 3 días más de permiso no retribuido.

Fallecimiento o enfermedad grave del padre, madre, hijo, hija, hermano y hermana: 3 días naturales o 6 medios días consecutivos.

Fallecimiento o enfermedad grave del resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales o 4 medios días consecutivos.

Fallecimiento o enfermedad grave de los cónyuges de los hermanos/hermanas: 2 días naturales o 4 medios días consecutivos.

Cuando por tal motivo se precise hacer un desplazamiento superior a 300 km. del lugar de residencia de la persona con derecho a permiso, se ampliará la licencia en 2 días más.

En todos los casos, cuando la enfermedad grave persistiera pasados 30 días, se tendrá derecho a una nueva licencia no retribuida.

A estos efectos se considerará enfermedad grave, aquella que precisará hospitalización y en todo caso se requerirá justificación de la hospitalización para el disfrute de la licencia. Esta

licencia podrá disfrutarse, previa justificación, en días no consecutivos, mientras persista la hospitalización.

Cuando uno de los familiares recogidos en este apartado conviva con el trabajador/a y sufra una intervención quirúrgica que no precise ingreso hospitalario, dará lugar a un permiso equivalente al de las consultas médicas propias, siendo preciso cumplir con los requisitos regulados en el apartado h).

Cuando se opte por disfrutar las licencias en medios días, éstos se acoplarán al horario de Mubea-Inauxa, y en ningún caso el cómputo de horas podrá superar las horas que por días completos de licencia correspondan.

b) Fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas consanguíneos: 1 día natural. Este permiso se disfrutará el día que se celebren las honras fúnebres o para la despedida, en sus últimos momentos, del familiar afectado.

Si transcurridos 30 días desde la despedida, no se produjera el fallecimiento, este permiso tendrá la consideración de día adicional.

Cuando por tal motivo se precise hacer un desplazamiento superior a 300 Km. del lugar de residencia de la persona con derecho a permiso, se ampliará la licencia en dos días más.

c) Matrimonio del padre, madre, hijo, hija, hermano y hermana: 1 día natural. Si se precisara realizar un desplazamiento superior a 300 Km., se ampliará la licencia en 2 días más.

d) Traslado de domicilio habitual. 1 día natural.

e) Exámenes. Se concederán licencias retribuidas por el tiempo preciso para asistencia a exámenes, cuando coincidan con el horario de la jornada laboral. La licencia será de día completo para exámenes finales. En todo caso se requerirán las siguientes condiciones:

- Los estudios serán estudios oficiales.
- Se cursarán en el centro oficial más próximo.
- Se requerirá aprovechamiento del 50 por ciento en el curso anterior.
- Se justificará previamente la fecha del examen y la hora.

f) Consultas médicas: Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica de especialistas a la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo/a de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a en la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

En las mismas condiciones, se dispondrá de hasta ocho horas al año, para acompañar a consulta médica de especialistas de los servicios públicos sanitarios a cada uno de los siguientes parentescos: hijos e hijas menores de edad, hijos e hijas discapacitados dependientes, cónyuge y padres/madres. En los demás casos o el exceso de horas empleadas, tendrán carácter de recuperables.

Para determinar el tiempo necesario, será preciso que en el justificante conste la hora de cita o entrada y salida de consulta, incrementándose este período con otro que cubra el desplazamiento que sea preciso realizar, en función del lugar a que se acuda, añadiéndose por delante y por detrás del horario que conste en el justificante, el tiempo reflejado en la siguiente tabla:

Amurrio - Orduña – Luiando	20 minutos
Llodio - Orozko – Okendo	30 minutos
Bilbao – Vitoria-Gasteiz- Galdakano	60 minutos

Cuando documentalmente se demuestre que el tiempo empleado en los desplazamientos ha sido superior, se aplicará este último.

Asimismo, cuando en el justificante médico no conste el horario de permanencia en consulta, se entenderá que ésta ha sido de una hora.

g) Urgencias médicas: toda persona tendrá derecho a la retribución, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, de las horas que por urgencias médicas de familiares contemplados en el apartado c), precise para acudir a centros sanitarios, bajo las siguientes condiciones:

– Durante la jornada de trabajo, por el tiempo justificado, más dos horas por desplazamiento.

– Durante sus horas no trabajadas (descanso), por el tiempo justificado que coincida con los siguientes períodos:

- Personal con horario normal: 00:00 noche a 08:00 mañana.
- Personal con horario mañana: 22:00 noche a 06:00 mañana.
- Personal con horario tarde: 00:00 noche a 08:00 mañana.
- Personal con horario noche: 06:00 mañana a 14:00 tarde.

En todo caso, para la retribución de las horas, se requerirá justificante del centro sanitario en el que conste la persona atendida, el nombre del trabajador/a y las horas de permanencia en el mismo.

h) Hospitalización domiciliaria. Cuando el cónyuge o hijos e hijas del trabajador/a, que convivan con él/ella, sufran una intervención quirúrgica y se prescriba hospitalización domiciliaria, se considerará a efectos de permisos como ingreso hospitalario.

i) Al personal que curse estudios para la obtención de un título académico o profesional, se les facilitará el trabajo en el turno más acorde a su horario lectivo, siempre que ello no suponga perjuicio para otras personas ni modifique el normal funcionamiento de las líneas de producción.

A quienes que asistan a cursos de formación profesional organizados por la Conserjería de Trabajo o Educación del Gobierno Vasco, se les facilitará la asistencia a los mismos, adaptándoseles la jornada de trabajo durante la duración del cursillo.

En ambos casos de exigirá:

- Que los estudios se realicen en el centro oficial más próximo.
- Presentación de los justificantes de matrícula.
- Aprovechamiento del 50 por ciento en el curso anterior, para aquellos que realicen estudios para obtener un título académico o profesional.

j) Las licencias para el desempeño de cargos oficiales públicos, se ajustarán a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

k) Lactancia. Las madres o padres con derecho al permiso por lactancia regulado en el Estatuto de los Trabajadores, podrán sustituir este permiso por la acumulación del mismo al periodo de descanso por maternidad, cifrándose en este caso la duración del mismo en 15 días.

l) Familias monoparentales.

Las familias monoparentales, respecto de los hijos menores de edad, tendrán el doble de tiempo como licencia retribuida para los casos de ingreso hospitalario o acompañamiento a consultas médicas.

A estos efectos, se considera familia monoparental a las siguientes:

- Cuando el menor esté reconocido legalmente como hijo por uno solo de los progenitores.
- Las familias que están conformadas por un cónyuge viudo y los hijos/hijas menores de edad.
- Los menores en adopción o acogida, tendrán la misma consideración que los hijos/hijas.

m) Aspectos generales.

A efectos de licencias retribuidas, se reconocerá la maternidad o paternidad debidamente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

Las licencias se retribuirán con los conceptos fijos de salario convenio, plus extrasalarial e incentivo fijo, así como con los pluses o complementos personales de carácter fijo que cada persona pudiera tener, incluido el plus de 4º turno cuando se esté prestando servicio bajo este régimen.

Las licencias se comenzarán a disfrutar el día en que ocurra el hecho causante de las mismas y, salvo las licencias por enfermedad grave, se disfrutarán de una sola vez en días consecutivos.

A efectos de este artículo, excepto para el apartado a), la madre o padre de los hijos e hijas del trabajador/a, siempre que convivan, serán considerados como cónyuges.

Cuando el hecho causante que origina un permiso por enfermedad o fallecimiento de familiar, tuviera lugar una vez iniciada la jornada laboral por la persona afectada, esta tendrá la opción de comenzar el permiso de inmediato, contando el día como tal, o bien recuperar las horas que restan de jornada e iniciar el permiso al día siguiente.

Artículo 22.- Licencias no retribuidas

Todas las personas podrán disponer de una licencia no retribuida de dos días naturales, para cuyo disfrute se establecen las siguientes condiciones:

— Será preciso un preaviso de tres días con respecto de la fecha en la cual se desee hacer uso de la licencia.

— En ningún caso la licencia podrá ser disfrutada en el mismo día por más del 5 por ciento de la plantilla, redondeándose por exceso el número máximo de personas en la aplicación del porcentaje establecido.

— No obstante, no podrá disfrutar del permiso más de una persona por día, en las siguientes áreas:

- Control recepción.
- Aprovisionamientos.
- Administración-personal.
- Almacén.
- Mantenimiento.
- Movimiento material.
- Lab. ensayos y metrología.
- Oficina desarrollo.
- Oficina de fabricación.

Asimismo, podrán disfrutarse licencias no retribuidas, no inferiores a tres meses ni superiores al año, para estudios oficiales.

Artículo 23.- Incapacidad permanente parcial y total

A las personas de plantilla fija que debido a enfermedad o accidente de carácter laboral, viesen reducida su capacidad física o intelectual, se les garantiza un puesto de trabajo, con contrato de duración indefinida, de acuerdo con su capacidad, siendo necesario que de forma previa a la reincorporación, la persona afectada figure inscrita como minusválida demandante de empleo en la Oficina de Empleo que le corresponda.

La retribución de la persona reincorporada será la correspondiente al puesto ocupado, sin que perciba de Mubea-Inauxa (incluido el posible recargo de prestaciones regulado en el artículo 123 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social), un importe superior al que percibiría otra persona en activo que ocupase el mismo puesto.

A personal temporal que por accidente o enfermedad profesional causada en Mubea-Inauxa, viesen reducida su capacidad en más del 33 por ciento, dando lugar a incapacidad permanente parcial, se les garantiza un puesto de trabajo de acuerdo con su capacidad, debiendo cumplir los mismos requisitos que el personal fijo.

Artículo 24.- Excedencias

Las excedencias se regirán por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, en los casos de excedencia voluntaria, las personas afectadas por la valoración de puestos de trabajo, tendrán derecho a la reincorporación al trabajo al finalizar la misma, en su puesto o en puestos de categorías inferiores, escalonadamente, si no existieran vacantes de su categoría.

La excedencia voluntaria deberá solicitarse con un preaviso de 15 días para los/las especialistas y de 30 días el resto, teniendo una duración mínima de un año y máxima de cinco.

La reincorporación deberá solicitarse con dos meses de antelación a la fecha de la misma. A la persona reincorporada se le reconocerá la antigüedad que tenía al comenzar la excedencia. Si fuera preciso, la baja por excedencia voluntaria, se cubriría mediante una persona con contrato de interinidad.

Artículo 25.- Finiquitos

A las personas que causen baja en la empresa, en el momento de la entrega del finiquito, se explicarán los conceptos que lo integran y la forma de cálculo. Esta información será entregada también por escrito.

Una vez recibido el finiquito, dispondrán de una semana para su revisión y posible reclamación de subsanación de errores.

Artículo 26.- Ayudas sociales

a) Toda la plantilla estará cubierta por un seguro de vida que garantiza 20.750 euros en caso de muerte o incapacidad absoluta y permanente y, 41.500 euros en caso de muerte por accidente, cuya prima será aportada en un 60 por ciento por Mubea-Inauxa y un 40 por ciento por los propios asegurados. Esta cobertura tomará efecto a la semana de haber devuelto la persona asegurada, debidamente cumplimentado, el Boletín de Adhesión, teniendo las limitaciones que por razón de edad tenga establecidas la compañía aseguradora, siendo actualmente hasta los 64 años inclusive la edad para la que se cubre el riesgo de invalidez absoluta permanente. La variación en los límites de edad establecidos en la póliza, será comunicada al comité de empresa.

Los capitales garantizados por el seguro de vida, se actualizarán de forma trienal, con el porcentaje correspondiente a la suma de los incrementos salariales de dicho período. El próximo

año a aplicar esta actualización será el 2022, aplicándose los incrementos correspondientes a 2019, 2020 y 2021.

b) Mubea-Inauxa contratará un seguro de forma que toda la plantilla estará cubierta por un seguro colectivo que proteja el riesgo de Incapacidad Permanente Total, siendo el capital garantizado el mismo que para la Incapacidad Absoluta y Permanente se recoge en el apartado a).

c) Ayuda de estudios. Se abonará el importe de la matrícula en centros de estudios oficiales, a las personas de la plantilla de Mubea-Inauxa que oportunamente lo justifiquen. Asimismo, se abonarán los libros oficiales y el material para prácticas obligatorio, previa justificación, resolviéndose por acuerdo comité-Dirección los casos problemáticos que se planteen.

Al personal contratado de forma temporal, se le abonará estos importes en la cuantía proporcional a la duración de su contrato o prórrogas del mismo, durante el año natural en que se produzca la matrícula.

d) Cesta de Navidad. Mubea-Inauxa entregará una bolsa de Navidad a todas las personas con contrato en vigor el 1 de diciembre y que no cause baja voluntaria durante dicho mes, a quienes estén contratados el día de la entrega y a quienes hayan accedido a la jubilación en el transcurso del año.

El coste unitario de la cesta se establece en 135 euros sin IVA para 2019, correspondiendo el pago de éste a la empresa, y actualizándose anualmente con el mismo incremento que el convenio.

Artículo 27.- Fomento euskera

- Mubea-Inauxa abonará los gastos de matrícula al personal de su plantilla que realice cursos en euskara, en organismos especializados reconocidos, cuyo fin no sea el negocio o lucro, facilitándose la asistencia a los mismos.

El abono se realizará previa presentación del oportuno recibo justificante. En caso de cursos especiales en época de vacaciones (cursillos intensivos de verano, Universidad Vasca de verano, etc.), se abonará en concepto de ayuda un importe equivalente al de la matrícula de los cursos normales.

- Con objeto de apoyar la euskaldunización, Mubea-Inauxa colaborará con los organismos populares y públicos para el fomento de euskara, aportando la cantidad de 1.169 euros anuales en 2019 para la distribución entre los mismos, siendo responsable de su asignación el comité de empresa. Esta cantidad será revisable cada año con el incremento de convenio.

- Mubea-Inauxa pondrá en práctica en la fábrica, para fomento del euskara, la confección de impresos y carteles anunciadores existentes, como mínimo en bilingüe, dando preferencia al euskara en la presentación.

Aquellas palabras mayoritariamente reconocidas, se pondrán en euskara exclusivamente. Ejemplo: itxita, zabalik, komuna...

Se realizará una reunión mensual de una hora de duración máxima, en las que podrán participar dos personas designadas por la dirección y otras dos designadas por el comité de empresa.

Las reuniones serán convocadas por las personas designadas por el comité de empresa con los siguientes objetivos:

- Trabajar en el cumplimiento del presente artículo.
- Proponer a la Dirección tareas a realizar en el transcurso del mes.
- Estudiar la incorporación de iniciativas de éxito desarrolladas en otras empresas.

Artículo 28.- Seguridad y Salud

El comité de seguridad y salud estará formado por ocho miembros, de los cuales, tres serán los delegados/as de prevención designados por el comité de empresa, dos corresponderán al Servicio Médico y otros tres, serán designados por Mubea-Inauxa. La presencia del Servicio Médico será a título de asesor técnico sin derecho a voto.

Este comité se reunirá con periodicidad mensual para tratar los asuntos relativos a sus funciones. Asimismo, se crea un subcomité de seguimiento de accidentes formado por el médico de empresa, un delegado/a de prevención y una de las personas designadas por Mubea-Inauxa, reuniéndose también con periodicidad mensual, entre reunión y reunión del comité de salud, para analizar los accidentes o incidentes ocurridos en el período.

Cada dos años y fuera del horario de trabajo, se realizará un reconocimiento médico complementario al realizado anualmente, cuyo contenido se recoge en el anexo VI del presente convenio.

Este reconocimiento complementario, será realizado en un centro privado y la persona percibirá como compensación de gastos por desplazamiento al centro médico, la cantidad de 30 euros.

Artículo 29.- Comité de empresa

Las funciones del comité de empresa serán las especificadas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y las consignadas en este convenio.

El comité de empresa dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales por miembro, acumulables y transferibles entre sus miembros, al igual que las del delegado/a sindical, para el desempeño de sus funciones representativas. No obstante, el presidente/a del comité dispondrá de un crédito adicional de 10 horas más. En caso de ausencia prolongada del presidente/a, el crédito adicional de 10 horas, será transferible al secretario/a.

Tras la denuncia del convenio colectivo, cada miembro del comité de empresa y delegados/as sindicales dispondrá de un crédito horario total de 5 horas para la preparación de la plataforma del nuevo convenio. Asimismo, durante la negociación del convenio, después de cada reunión de negociación comité-Dirección dispondrán de una hora de crédito horario adicional.

Como contrapartida al punto anterior, el comité de empresa se compromete a planificar su actividad sindical habitual prefijando los días y horas de reuniones.

Las reuniones de carácter ordinario no planificadas serán comunicadas con 72 horas de preaviso, y se acomodarán a la jornada de presencia de los miembros del comité.

Si esto no fuera posible para los miembros del comité afectados, las horas realizadas dentro de la jornada para asuntos de comité, tendrán la consideración de horas de trabajo.

En las reuniones extraordinarias que puedan producirse, para las personas a relevo, las horas de reunión serán consideradas como de trabajo, aun cuando no coincidan con su horario de presencia en el día de la reunión.

En las reuniones extraordinarias de los miembros del comité con la Dirección de Mubea-Inauxa, la totalidad de las horas de reunión tendrá la consideración de horas de trabajo para los miembros del comité, y el exceso de la jornada diaria será compensado el día siguiente.

Con objeto de facilitar al miembro del comité designado por éste, su asistencia a las pruebas de promoción o selección de personal, Mubea-Inauxa le adecuará su jornada a tal fin, o, de lo contrario, le dará el tiempo libre necesario para que pueda acudir a las pruebas, abonándose los desplazamientos que sean necesarios realizar.

Cuando fruto de elecciones parciales por incremento de plantilla, se aumente el número de miembros del comité de empresa, éstos cesarán en sus cargos de producirse una disminución de plantilla que suponga un menor número de integrantes del comité.

Artículo 30.- Asambleas

Las asambleas, en cuanto a su regulación, se ajustarán a lo establecido en el capítulo II, del título III del derecho de reunión del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, se acuerda la siguiente regulación:

a) Serán retribuidas las asambleas que sobre el convenio y convocadas por el comité, se realicen durante la negociación del mismo. Estas asambleas tendrán una duración máxima de tres horas y nunca podrán realizarse con un intervalo entre ellas inferior a 48 horas. Será considerada como de convenio la asamblea de aprobación de la plataforma de negociación.

b) Se acuerda un crédito de 10 horas de asambleas anuales no retribuidas, dentro de horas de trabajo. Las que excedieran de dicho crédito de horas, deberán realizarse fuera de horas de trabajo.

c) Las asambleas directamente propuestas por la Dirección de Mubea-Inauxa, se retribuirán con todos los conceptos, incluido el incentivo variable medio de cada trabajador. La duración de cada asamblea se fijará previamente. Asimismo, se definirá previamente el carácter de propuesta por la Dirección de la misma.

Artículo 31.- Régimen disciplinario

Las faltas y sanciones se regirán por lo dispuesto en la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

Se incluye expresamente como falta muy grave los actos de acoso sexual cometidos durante el trabajo y los actos de mobbing.

Artículo 32.- Igualdad de trato y oportunidades

Se crea la comisión de igualdad, formada por 3 representantes designados por Dirección y 3 representantes designados por el CE.

Los miembros de esta comisión dispondrán del crédito horario necesario para acudir a las reuniones de la misma.

La comisión se reunirá siempre que sea preciso a petición de una de las partes.

Se adquiere el compromiso de comenzar la elaboración del Plan de igualdad antes del 29 de febrero de 2020, con la participación de la comisión de igualdad.

Disposición Final Primera (Legislación supletoria)

En los aspectos no recogidos en el presente convenio, las relaciones laborales se regirán por el Convenio Provincial del Metal de Álava 2007-2010, o el homónimo que lo sustituya de eficacia general, y Estatuto de los Trabajadores, contemplándose en sus aspectos económicos en cómputo global.

Disposición Final Segunda (Inaplicación condiciones de convenio)

Las partes firmantes de este convenio, Dirección y comité de empresa, asumen la obligación de cumplir con lo acordado en el mismo, y por lo tanto, no aplicar, salvo acuerdo expreso, el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de plantearse por la Dirección una propuesta de inaplicación de alguna de las materias recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se abrirá el preceptivo periodo de consultas que una vez finalizado, en caso de existir desacuerdo, se podrá acudir a la comisión paritaria que deberá resolver en el plazo de 7 días. De persistir desacuerdo, las partes

se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos y recurriendo al arbitraje solamente con acuerdo entre las partes.

Comisión paritaria

Las discrepancias en la interpretación y aplicación de este convenio, serán resueltas por una comisión paritaria compuesta por tres miembros designados por la Dirección de Mubea-Inauxa y otros tres designados por el comité de empresa de entre sus miembros.

Anexo I

TABLA RETRIBUTIVA 2019

INCREMENTO 1,20%	1,2% GRUPO 1			1,2% GRUPO 2			1,2% GRUPO 3			1,2% GRUPO 4			1,2% GRUPO 5		
	DIA		AÑO	DIA		AÑO	DIA		AÑO	DIA		AÑO	DIA		AÑO
	365	360		365	360		365	360		365	360		365	360	
SAL. CONVENIO	45,03	45,66	16.437,77	48,79	17.565,09	51,44	52,16	18.775,90	54,53	55,29	19.903,80	57,82	58,62	21.104,82	
PAGAS EXTRAS	49,18		2.950,83	52,55		3.153,20	56,18		3.370,56	59,55		3.573,03	63,14		3.788,63
			19.388,60			20.718,28			22.146,46			23.476,83			24.893,45
P. EXTRASALAR	6,18	6,26	2.254,05	6,60	6,69	2.408,64	7,05	7,15	2.574,67	7,48	7,58	2.729,34	7,93	8,04	2.894,03
			21.642,65			23.126,92			24.721,13			26.206,17			27.787,48
INCENTIVO	8,49	8,60	3.097,69	9,07	9,19	3.310,14	9,69	9,83	3.538,31	10,28	10,42	3.750,87	10,90	11,05	3.977,20
			24.740,34			26.437,06			28.259,45			29.957,04			31.764,68
	1,2% GRUPO 6			1,2% GRUPO 7			1,2% GRUPO 8			1,2% GRUPO 9			1,2% GRUPO 10		
	DIA		AÑO	DIA		AÑO	DIA		AÑO	DIA		AÑO	DIA		AÑO
	365	360		365	360		365	360		365	360		365	360	
SAL. CONVENIO	61,33	62,18	22.385,92	67,57	68,51	24.662,23	73,30	74,32	26.754,18	78,16	79,24	28.527,91	83,36	84,52	30.426,23
PAGAS EXTRAS	66,98		4.018,61	73,79		4.427,24	80,05		4.802,78	85,35		5.121,19	91,03		5.461,97
			26.404,53			29.089,48			31.556,95			33.649,09			35.888,20
P. EXTRASALAR	8,41	8,53	3.069,70	9,27	9,39	3.381,84	10,05	10,19	3.668,70	10,72	10,87	3.911,93	11,43	11,59	4.172,24
			29.474,23			32.471,32			35.225,66			37.561,02			40.060,44
INCENTIVO	11,56	11,72	4.218,62	12,73	12,91	4.647,59	13,81	14,01	5.041,82	14,73	14,93	5.376,08	15,71	15,93	5.733,81
			33.692,85			37.118,91			40.267,47			42.937,10			45.794,25

PLUS COMUNES A TODOS LOS GRUPOS:

Plus Nocturno por día trabajado:	14,74 €	Compensación horas festivas:	9,67 €
Plus Tóxico conforme al art. 14:	11,79 €	Plus 4º turno por día natural:	13,19 €
Plus Distancia: Con carácter indemnizatorio, se abona por cada día trabajado el importe por Km de la siguiente tabla:		0,065 € según	
Amurrio	8 Km	Llodio	20 Km
Artziniega	34 Km	Bilbao/Vitoria	66 Km
Respaldiza	12 Km	Areta	28 Km
Murgia	40 Km		
Orduña/Luyando	14 Km	Orozko	36 Km
Basauri	56 Km		

Para determinar la localidad desde que se abona el Plus Distancia, se tomará la más cercana al domicilio en el trayecto desde éste hacia el centro de trabajo.

El personal técnico y administrativo percibirá el importe correspondiente al total de días laborables del año, repartido a partes iguales entre las doce mensualidades.

Días naturales:	365	Días de presencia:	212
Días naturales que corresponden por hora de falta:		Relevos:	0,2152 Normal: 0,2120

PLUS DE VINCULACIÓN

Periodo	Gpo. 1	Gpo. 2	Gpo. 3	Gpo. 4	Gpo. 5	Gpo. 6	Gpo. 7	Gpo. 8	Gpo. 9	Gpo. 10
1 año	267,02	286,95	309,53	329,46	350,71	373,30	413,15	451,67	482,23	516,77
2 años	534,04	573,89	619,06	658,91	701,42	746,59	826,30	903,35	964,46	1033,54
3 años	801,06	860,84	928,59	988,37	1052,13	1119,89	1239,45	1355,02	1446,68	1550,30
4 años	1068,08	1147,78	1238,12	1317,82	1402,85	1493,18	1652,59	1806,70	1928,91	2067,07
5 años	1335,09	1434,73	1547,65	1647,28	1753,56	1866,48	2065,74	2258,37	2411,14	2583,84
10 años	1635,09	1734,73	1847,65	1947,28	2053,56	2166,48	2365,74	2558,37	2711,14	2883,84
15 años	1935,09	2034,73	2147,65	2247,28	2353,56	2466,48	2665,74	2858,37	3011,14	3183,84

Anexo I

TABLA RETRIBUTIVA 2020

INCREMENTO 0,80% + 100 €	1,20% GRUPO 1			1,18% GRUPO 2			1,15% GRUPO 3			1,13% GRUPO 4			1,11% GRUPO 5		
	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO
SAL. CONVENIO	45,45	46,21	16.635,71	48,56	49,37	17.772,05	51,89	52,76	18.992,55	55,00	55,92	20.129,47	58,31	59,28	21.340,10
PAGAS EXTRAS	49,77		2.986,36	53,17		3.190,35	56,82		3.409,45	60,23		3.613,54	63,85		3.830,87
			19.622,07			20.962,40			22.402,00			23.743,02			25.170,97
P. EXTRASALAR	6,23	6,34	2.281,20	6,66	6,77	2.437,02	7,12	7,23	2.604,38	7,54	7,67	2.760,28	8,00	8,13	2.926,29
			21.903,27			23.399,42			25.006,38			26.503,30			28.097,26
INCENTIVO	8,57	8,71	3.135,00	9,15	9,30	3.349,14	9,78	9,94	3.579,14	10,36	10,54	3.793,39	10,99	11,17	4.021,54
			25.038,27			26.748,55			28.585,52			30.296,69			32.118,79
	1,10% GRUPO 6			1,07% GRUPO 7			1,05% GRUPO 8			1,03% GRUPO 9			1,02% GRUPO 10		
	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO	DIA 366	360	AÑO
SAL. CONVENIO	61,83	62,87	22.631,45	68,10	69,24	24.925,97	73,87	75,10	27.034,65	78,75	80,06	28.822,57	83,98	85,38	30.736,08
PAGAS EXTRAS	67,71		4.062,68	74,58		4.474,59	80,89		4.853,13	86,23		5.174,08	91,96		5.517,59
			26.694,13			29.400,56			31.887,78			33.996,65			36.253,67
P. EXTRASALAR	8,48	8,62	3.103,37	9,34	9,49	3.418,01	10,13	10,30	3.707,17	10,80	10,98	3.952,34	11,52	11,71	4.214,73
			29.797,50			32.818,57			35.594,94			37.948,99			40.468,40
INCENTIVO	11,65	11,85	4.264,89	12,83	13,05	4.697,29	13,92	14,15	5.094,67	14,84	15,09	5.431,61	15,83	16,09	5.792,21
			34.062,39			37.515,86			40.689,61			43.380,60			46.260,61

PLUS COMUNES A TODOS LOS GRUPOS:

Plus Nocturno por día trabajado: 14,86 € Compensación horas festivas: 9,74 €

Plus Tóxico conforme al art. 14: 11,89 € Plus 4º turno por día natural: 13,29 €

Plus Distancia: Con carácter indemnizatorio, se abona por cada día trabajado el importe por Km de la siguiente tabla: 0,0654 € según

Amurrio	8 Km	Llodio	20 Km	Artziniega	34 Km	Bilbao/Vitoria	66 Km
Respaldiza	12 Km	Areta	28 Km	Murgia	40 Km		
Orduña/Luyando	14 Km	Orozko	36 Km	Basauri	56 Km		

Para determinar la localidad desde que se abona el Plus Distancia, se tomará la más cercana al domicilio en el trayecto desde éste hacia el centro de trabajo.

El personal técnico y administrativo percibirá el importe correspondiente al total de días laborables del año, repartido a partes iguales entre las doce mensualidades.

Días naturales: 366 Días de presencia: 212

Días naturales que corresponden por hora de falta: Relevos: 0,2158 Normal: 0,2125

PLUS DE VINCULACIÓN										
Periodo	Gpo. 1	Gpo. 2	Gpo. 3	Gpo. 4	Gpo. 5	Gpo. 6	Gpo. 7	Gpo. 8	Gpo. 9	Gpo. 10
1 año	269,16	289,24	312,01	332,09	353,52	376,28	416,45	455,29	486,09	520,90
2 años	538,31	578,48	624,01	664,18	707,03	752,56	832,91	910,57	972,17	1041,80
3 años	807,47	867,72	936,02	996,28	1060,55	1128,84	1249,36	1365,86	1458,26	1562,71
4 años	1076,62	1156,97	1248,02	1328,37	1414,07	1505,13	1665,82	1821,15	1944,34	2083,61
5 años	1345,78	1446,21	1560,03	1660,46	1767,59	1881,41	2082,27	2276,44	2430,43	2604,51
10 años	1648,18	1748,61	1862,43	1962,86	2069,99	2183,81	2384,67	2578,84	2732,83	2906,91
15 años	1950,58	2051,01	2164,83	2265,26	2372,39	2486,21	2687,07	2881,24	3035,23	3209,31