

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Laminados Losal, S.A. (código de convenio número 48101492012018).

Antecedentes

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

Fundamentos de derecho

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

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 22 de abril de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**LAMINADOS LOSAL, S.A.****CONVENIO COLECTIVO 2020-2021-2022****Artículo 1.— *Ámbito territorial***

El presente Convenio será de aplicación en el centro de trabajo que la Empresa tiene en Gernika.

Artículo 2.— *Ámbito personal*

Los preceptos del presente Convenio Colectivo afectarán a todo el personal que preste sus servicios en Laminados Losal, S.A., perteneciendo a la plantilla de la propia empresa, con la sola exclusión de las personas a las que hace referencia los artículo 1.3 c) y 2.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.— *Ámbito temporal*

El periodo de vigencia del presente convenio será el comprendido entre el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022, exceptuando aquellas materias, cláusulas y contenidos regulados con una fecha de entrada en vigor diferente.

En particular, todos los precios expresados en este documento se expresan en importe bruto y su valor a fecha 1 de enero de 2022, ya incluido el incremento contemplado en este convenio para el año 2022.

Artículo 4.— *Organización del trabajo e inaplicación del convenio*

La organización científica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, con las limitaciones que las disposiciones legales establecen.

En caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la Empresa informará debidamente a los representantes del personal, cumpliendo con las exigencias establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento para solventar discrepancias. Inaplicación del convenio.

La inaplicación de las condiciones de trabajo acordadas con motivo de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que tengan su origen tanto en el artículo 82.3 como en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá carácter excepcional, sólo justificadas por la existencia de causas económicas, productivas, técnicas u organizativas graves, entendidas por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la Empresa y el mantenimiento del empleo. La empresa no podrá proceder a la inaplicación del presente convenio, por lo que requerirá el acuerdo con la representación de los trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, a lo procesos a los que podrá someterse para solventar las discrepancias, serán los de conciliación y mediación en el PRECO.

Las partes, en todo caso y con carácter general, excluyen en cualquier instancia el arbitraje con carácter obligatorio, siendo necesario el acuerdo de ambas partes (representación de la Empresa y representación legal del personal) para someter el procedimiento al ORPRICE.

Artículo 5.— *Sueldos y salarios*

Se establece el siguiente incremento salarial para cada año de vigencia del convenio:

— Año 2020: 0%.

— Año 2021: 0%.

— Año 2022 IPC 2021. Se tomará como referencia el IPC estatal.

El cambio de remuneración se reflejará únicamente a partir del 1 de enero de 2022 como mencionado en el artículo 3.

La subida salarial afecta los sueldos y todas las tablas salariales.

**Artículo 6.— Complementos salariales****1.1. Complemento Personal de Antigüedad**

A partir del 1 de abril de 2014, se reactiva el cómputo de trienios por años de servicio según las tablas salariales, pero este concepto se congelará en su cuantía y se extinguirá definitivamente en la fecha de finalización del presente convenio colectivo, dejando de computarse y desapareciendo como tal concepto de la retribución del personal afectado en los recibos de salarios. A partir de la finalización de la vigencia pactada en el anterior convenio (31 de marzo de 2017) se abonarán los valores acumulados hasta dicha fecha como otro concepto salarial denominado «Complemento salarial consolidado». La cuantía se verá modificada aplicando únicamente el incremento del I.P.C.

1.2. Complemento Personal Compensatorio

Se estará a lo convenido en el acuerdo «Anexo para convenio Empresa-1997, Punto 1, que dice:

En atención y compensación a los sacrificios salariales asumidos para la viabilidad de la empresa, y a propuesta del Comité, se procederá al abono de las siguientes pagas, a los socios fundadores, en concepto de complemento salarial: 601 euros brutos en la nómina de mayo y 601 euros brutos en la nómina de julio.

Este complemento personal y compensatorio estará actualizado con los incrementos de convenio anualmente, y a partir del primero de enero – 2003, se abonará prorrateado en las 12 mensualidades del año y no en forma de pagas extras.

Asimismo, este complemento se abonará tomando como referencia los días de cotización obligatoria por lo que se cobrará íntegramente en situaciones de baja por IT, bien como complemento de IT —en caso de accidente de trabajo o enfermedad común de duración superior a 30 días— al amparo del artículo 16.º de este Convenio, bien como complemento al amparo de este artículo —en caso de accidente no laboral o de enfermedad común durante los primeros 30 días—.

Igualmente, a los ex socios, se les continuará abonando en diciembre la paga que se está pagando en la actualidad.

1.3. Complementos por puesto de trabajo

- a) Toxicidad, penosidad y peligrosidad al personal afectado por esta circunstancia se le abonará un complemento cuya cuantía se señala en el Anexo 2. (Hay que precisar que los encargados ya cobran el 100%).

El régimen jurídico para la aplicación del presente complemento es el establecido en el artículo 77 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Parte de este complemento se halla incluido en el Salario Base de cada categoría, lo que motiva que las cuantías establecidas en el anexo 2 no coincidan con lo previsto en el precepto citado.

En relación con los pesos que hay que levantar y cargas soportadas, la Empresa continuará con la adquisición de maquinaria o sistemas de empaquetamiento y manipulación, de tal forma que el nivel de cargas soportadas y pesos a levantar se corresponda con las medidas establecidas en las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo que sean aplicables.

- b) Nocturnidad. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, abonándose por este concepto el 25% del sueldo base establecido en los anexos 1 y 2.
- c) De Laminación. El personal que desempeñe labores propias de su especialidad en la sección de Laminación, y en atención a la forma y características propias que afectan a la realización de la actividad profesional en esos puestos de trabajo, percibirá un complemento por horas trabajadas en esta sección las cuantías señaladas en el Anexo 2.



1.4. Complementos por cantidad y calidad en el trabajo

El sistema de prima ha sido revisado entre la Dirección y los representantes del personal en 2021.

- a) El incremento del valor de las primas sigue el incremento salarial definido en el artículo 5.
- b) Personal del Departamento de Laminación en Caliente: a la firma de este convenio se establece como firmado el nuevo sistema de primas en vigor desde el 01/02/2021. Se abonará una prima diaria por coeficientes en función del Producto y el Peso bruto de las barras laminadas con una cláusula suelo diaria de 22,5 euros. En 2022: 23.96 euros.

Producto	Barras peso >150 kg brutos Coeficiente €/ton bruta	Barras peso <150 kg brutos Coeficiente €/ton bruta
PB ≥ 100	0,95	1,05
PB 80 - 60	1,00	1,10
BISAGRAS-PERFILES ESPECIALES	1,10	1,20

Base 2021,2022: estos coeficientes *1.065.

En 2022, la empresa lanzará varias inversiones importantes al nivel de la laminación. Una vez estas inversiones acabadas se podría limitar, bajo acuerdo entre Dirección y la Comisión Paritaria, la subida de los coeficientes de prima si la productividad total de laminación de la empresa ha subido más de un 12%. (12% como mínimo si productividad > 12%).

- d) Personal del Departamento de Terminaciones y de Trabajos auxiliares (trasiego de material, carga de camiones, limpiezas varias): se les abonará el incentivo PIC a 137 acuerdo con el sistema en vigor establecido en el anexo nº 5.1.

Adicionalmente se establecerá un complemento absoluto compensatorio con valor euros/hora resultante de aplicar la fórmula: (Tons Laminadas/H.N. Presencia) x 0,05.

- e) Personal T. Mecánico, Mantenimiento y Montaje:
 - Se aplica desde 1 de mayo de 2021 el valor 134 Actividad (Anexo 5.1) para los operarios con categoría oficial 3.º y/o superior, aplicándose el valor 135 Actividad (Anexo 5.1) a partir del 1 de enero de 2022 y el valor 137 Actividad (Anexo 5.1) a partir del 1 de enero de 2023.
 - Para los operarios con categorías inferiores (no oficiales) se adecuaría la prima directamente del valor 130 Actividad del Anexo 5 de la actualidad al valor Actividad 137 del Anexo 5.1.

En este caso la fecha de entrada en vigor de este nuevo sistema ha sido establecidas al 01/05/2021. En todo caso, se ha dejado de abonarse el incentivo utilización independientemente de la categoría que se ostente.

Lo que se puede resumir a la tabla siguiente:

Año	Categoría	
	Oficial 3.º y/o superior	Categoría inferior a oficial
	Valor actividad	Valor actividad
	Anexo 5.1 tablas salariales	Anexo 5.1 tablas salariales
2021 (A partir 01/05/2021)	134	137
2022	135	137
2023	137	137



Adicionalmente se establecerá un complemento absoluto compensatorio con valor euros/hora resultante de aplicar la fórmula: (Numero de Cambios/ Días Laborales) x 0,01

- f) Horas de paro: falta de corriente, falta de trabajo, bocado, etc..., no tienen prima.
- g) Personal de Estructura (Oficinas y Encargados): se actualizará las tablas 2022 del IPC 2021.
- h) Desde 2020, la Dirección implantó (y está pagando) un nuevo complemento salarial para encargados y trabajadores que realicen funciones de encargado. Este complemento se cobra únicamente en las horas efectivas trabajadas en la empresa cómo encargado. Para los nuevos encargados, este complemento se incrementa poco a poco hasta llegar a un 100% bajo propio criterio de la Dirección.
 - Incentivo encargado de Laminación: 6390 euros (2022) brutos anuales, 3,5989 euros/h efectivas trabajadas (2022).
 - Incentivo encargados Montaje, Taller Mecánico, Terminaciones: 3834 euros (2022) brutos anuales, 2,2844 euros/h efectivas trabajadas (2022).

1.5. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes (Pagas Extraordinarias)*

Se establecen 120 días de gratificaciones por año trabajado (pagas extras), que serán abonadas proporcionalmente dentro de la nómina mensual, prorrateándose los 120 días en los 12 meses.

El importe de las citadas gratificaciones se calculará a razón del Salario Base más el complemento personal compensatorio, de acuerdo con los valores que para cada categoría figuran en los anexos 1 y 2.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo realmente trabajado, y lógicamente haciendo deducción de los días perdidos por IT, derivada de enfermedad común o accidente.

Artículo 7.— Horas extraordinarias

Los importes correspondientes al abono de las horas extraordinarias, con excepción de la prima variable diaria, se incrementarán de acuerdo con lo establecido para las tablas salariales.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la jornada pactada en el presente convenio, comprendiendo las horas correspondientes a la jornada continuada y a la jornada partida. El exceso de horas realizadas sobre las citadas anteriormente se abonará como extraordinarias, o se disfrutarán si así lo deseara el/la trabajador(a).

Artículo 8.— Jornada laboral

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la jornada de trabajo será la siguiente:

- Años 2020 – 2021: Según convenio 2017-2019.
- Año 2022:
 - Jornada continuada 1.678 horas anuales.
 - Jornada partida 1.698 horas anuales.

Las referidas jornadas anuales tendrán la consideración de trabajo efectivo, no computándose el descanso de bocado como tiempo de trabajo efectivo, siendo por cuenta y a cargo del personal. El tiempo de descanso de bocado está fijado a 15 min por jornada trabajada.

Las partes acuerdan la creación de una bolsa anual de 148 horas en jornada continuada y 128 en jornada partida, adicionales a la producción, que únicamente serán utilizadas en el caso de que las circunstancias productivas y organizativas así lo requieran



para garantizar entregas y los acuerdos pactados con los clientes, así como el correcto y óptimo funcionamiento de las instalaciones productivas. Dichas horas adicionales a la producción en caso de que fuera necesario trabajarlas, estas horas no tienen la consideración de horas extraordinarias y se remunerarán según se establece en todos los conceptos de las Tablas Salariales. La prestación de servicios de estas horas adicionales será a opción y voluntad del personal.

Artículo 9. — Vacaciones

1. El personal que haya estado al servicio de la Empresa por el plazo de 1 año, desde el 1 de septiembre hasta el 31 de agosto, tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones. Aquel personal que en dicho periodo no hayan estado de alta todo el año, tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda. El periodo de disfrute será el fijado en el correspondiente calendario laboral.

2. Las vacaciones serán abonadas según la siguiente fórmula:

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

3. Si en el transcurso de estos 90 días el personal hubiera estado de baja por enfermedad o accidentes, o permisos no retribuidos, se sustituirán los días que haya durado la misma por otras tantas de alta, inmediatamente anteriores al periodo considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir, dentro del citado año, suficientes días para la realización de este cómputo se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita en el punto 2 deberá ajustarse a estos efectos.

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

5. Entre la Dirección y los representantes legales del personal se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

Artículo 10. — Licencias retribuidas

El personal avisando con la posible antelación, tendrá derecho a los permisos retribuidos con el salario contractual según lo establecido en el artículo 10 del Convenio Colectivo del Sector, es decir, salario base más complementos salariales (tóxico, incentivos, etc.) por las siguientes causas:

1) Caso de fallecimiento:

- Del Cónyuge e hijos: 5 días naturales.
- De Padres, hermanos consanguíneos: 3 días naturales.
- De Padres y hermanos no consanguíneos: 2 días naturales.
- De abuelos y nietos consanguíneos y no consanguíneos: 2 días naturales.
- De tíos y sobrinos de primer grado: ½ día natural.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día más natural.

Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días más naturales.

En el caso de que el/la trabajador(a) estuviese desplazado fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del fallecido.

2) Caso de nacimiento:

Según la ley.



Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho.

3) Caso de enfermedad o accidentes graves, u hospitalización

En caso de enfermedad o accidentes graves, hospitalización que suponga un ingreso mínimo de 4 horas, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, excepto el supuesto de partos naturales y cesáreas que no darán lugar a licencia contemplada en este apartado:

- Del Cónyuge: 3 días naturales
- De los padres, hijos y hermanos consanguíneos y no consanguíneos: 2 días naturales
- De abuelos y nietos consanguíneos y no consanguíneos: 2 días naturales
- Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día más natural.
- Si se necesitara hacer un desplazamiento de más de 300 kilómetros al efecto: en todos los casos, dos días más naturales.

Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho.

4) Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas

En caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos, si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por período de cuatro horas o más, el personal tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral, la licencia será por el tiempo necesario.

Esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho.

5) Caso de matrimonio:

- Del/De la Trabajador(a): 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia del matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar el personal a la Empresa su intención de contraer matrimonio antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

- De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural

En este supuesto concreto esta licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho.

6) Obtención de DNI:

Por el tiempo necesario (con límite de 4 horas).

7) Traslado de domicilio habitual:

Un día natural por traslado de domicilio.

8) Asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social:

Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el/la trabajador(a) a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año.

Se computarán dentro del citado límite las ocasiones en que se acuda a médicos particulares, y las que sean necesarias para acompañar al cónyuge e hijos al médico de cabecera y especialistas.

9) Citación de un juzgado:

Por ley, si una persona va citada como testigo, perito, investigado o acusado se le concede permiso por tiempo necesario.



10) Crédito horario miembros del Comité de Empresa y Asamblea de afiliados a Sindicatos

Cada delegado de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas retribuidas:

- De 101 a 250 trabajadores(as): 20 +5 = 25 horas.
- Para la asistencia a congresos o curso de formación instados por las centrales sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada a la Empresa con 15 días de antelación, cada miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Asambleas de afiliados a sindicatos: se establece un tiempo de 2 horas/año para la celebración de asambleas de afiliados a cargo de la Empresa. Estas asambleas habrán de realizarse una vez finalizada la jornada de trabajo normal establecida en el calendario de la Empresa.

El/la delegado(a) de cada sección sindical en el seno de la Empresa correspondiente a sindicatos que dispongan un mínimo de un número de afiliados equivalente al 15% de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores(as), podrá disponer de un crédito máximo de 10 y 15 horas respectivamente al mes, retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Las licencias retribuidas se considerarán por el total del horario de trabajo o jornada ordinaria establecida en el calendario de la Empresa y para su abono será imprescindible la presentación del oportuno justificante.

Asimismo, las licencias retribuidas que coincidan con el período de vacaciones establecido en el calendario de la Empresa no afectarán a la duración de éste, es decir, no se ampliará el descanso vacacional por ninguna de estas circunstancias (exceptuando el apartado 5).

Las referencias de este artículo hechas a las parejas de hecho se entenderán hechas a las que consten a la fecha del motivo determinante de la licencia retribuida en los registros oficiales a dichos efectos creados.

Artículo 11. — Licencias extraordinarias

En casos extraordinarios acreditados, en que por la Empresa se conceda licencia, los días disfrutados que no se imputarán a las vacaciones, serán descontados a razón de su «valor hora individual»

Artículo 12. — Contratación

En relación con los contratos de duración determinada, eventuales, por obra, de formación o prácticas, las partes se remiten expresamente en lo regulado en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia vigente en ese momento.

Artículo 13. — Periodo de prueba

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, que en ningún caso podrán exceder de seis meses para titulados, y de tres meses para el resto, salvo para los no cualificados que será de un mes.

Necesariamente deberá establecerse en el contrato de trabajo el tiempo exacto establecido como periodo de prueba.

Artículo 14. — Ropa de trabajo

Se entregarán al año tres equipos de ropa de trabajo, según la ropa de trabajo que se utilice habitualmente por la industria, de entre aquellas marcas que demuestren ser de



mejor calidad. Esta entrega de un juego o prenda deberá realizarse a lo largo del primer cuatrimestre del año.

También será obligatorio facilitar los equipos de seguridad que fuesen necesarios, cuya utilización es y será de carácter obligatorio para el personal.

Artículo 15.— *Plus de distancia*

Artículo sin contenido. Ver Disposición Transitoria Tercera

Artículo 16.— *Incapacidad temporal y su gestión*

Durante el periodo de IT derivada de accidente de trabajo, la Empresa complementará desde el 1.º día hasta el 100% de la base reguladora de esta contingencia.

La empresa complementará las bajas por enfermedad común hasta el 75% de la base reguladora de esta contingencia hasta el día 20 de la baja. Después de 21 días, la empresa complementará las bajas por enfermedad (accidentes no laborales excluidos) hasta el 85% de la base reguladora únicamente en los casos siguientes:

- Enfermedades graves definidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011 (lista que se podría actualizar con acuerdo del CCSL).
- Bajas por operación, limitado a un periodo máximo de 90 días desde el día 21.

Según el caso, la Dirección se reserva bajo su propio criterio la posibilidad de complementar otros casos hasta llegar a un 85% de la base reguladora a partir del día 21 de la baja.

Las bajas de IT derivadas de enfermedad común como de accidente se considerarán por el horario o jornada diaria establecida en el calendario de la empresa.

El personal que se halle en situación de IT por enfermedad deberá hacer entrega del parte de confirmación de IT de la Seguridad social, exceptuando aquellos casos en que no sea posible por hallarse hospitalizado o condicionado a su estancia en domicilio.

El personal tiene el deber de avisar a la Empresa de manera justificada de su situación de baja por IT (correo electrónico, llamada telefónica, WS, SMS ...).

Respecto a la gestión de IT la Empresa se compromete a mantener la cobertura de la prestación económica derivada de contingencias comunes, y el control sanitario de las altas y bajas en el sistema público. Caso de optar por llevar a efecto esta cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales –MATEPs), se acordará con la representación legal de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que con anterioridad a la fecha 1 de enero de 2022 estuvieran y continúen aun en situación de baja laboral, en lo que se refiere a este artículo seguirán rigiéndose por el convenio colectivo 2017/2018/2019, manteniendo en vigor todo su contenido hasta el día de alta médica.

Los complementos por incapacidad temporal regulados en este Convenio no se devengarán ni abonarán en ningún caso más allá de la fecha de extinción de la relación laboral de la persona beneficiaria con la empresa, cualquiera que fuere la causa que hubiere motivado la terminación del contrato de trabajo.

El disfrute de permisos o licencias vinculados al nacimiento y cuidado de menores (maternidad, paternidad, riesgo embarazo, lactancia ...) o padecer situaciones de incapacidad temporal no podrán constituir motivo de despido.

Artículo 17.— *Premio a los 25 años de servicio*

Al personal que cumpla los 25 años de servicio en la Empresa, se le concederá un premio que se cifra en lo equivalente a una paga extraordinaria de 30 días (salario base + Complemento Personal Consolidado). Este premio se hará efectivo la fecha de la efeméride, o en su defecto el inmediato anterior laborable.

**Artículo 18.— Seguro colectivo de accidentes de trabajo**

El personal afectado por este convenio tendrá concertado a su favor un Seguro de Accidentes de trabajo, con las siguientes coberturas durante el año de vigencia del Convenio:

- 30.000,00 euros. En caso de muerte derivada de accidente de trabajo
- 30.000,00 euros. En caso de invalidez permanente total, derivada de accidente de trabajo.
- 30.000,00 euros. En caso de invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo.

El personal ex - socio de la Empresa mantendrá su póliza vigente hasta el 5 de septiembre de 2017, renovándose y actualizándose a su vencimiento y en años sucesivos con el IPC estatal del año inmediatamente anterior, siendo las coberturas de dicho seguro en vigor hasta la fecha señalada:

- Fallecimiento: 36.285,41 euros.
- Fallecimiento por accidente: 23.948,36 euros.
- Invalidez Absoluta y permanente: 23.948,36 euros.
- Invalidez Total y permanente: 23.948,36 euros.

Estas Coberturas son acumulables.

Artículo 19.— Contrato de relevo

Según legislación vigente y en caso de acuerdo de la Empresa.

Artículo 20.— Fomento del euskera

Todas las notas y avisos de la Dirección que se publiquen en los tabloneros de anuncios se redactarán en castellano y en euskera, cuando así lo solicite la representación legal del personal, por requerirlo las características de la plantilla.

Artículo 21.— Disposiciones generales**Absorción y compensación**

Las condiciones económicas fijadas en el presente convenio, son absorbibles y compensables con las que existen con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras pactadas en disposiciones legales de rango superior, únicamente serán de aplicación cuando en conjunto y cómputo anual sean más favorables que las condiciones pactadas en este Convenio.

Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación lo previsto en el Convenio Colectivo del Metal de Bizkaia, vigente en el momento.

Artículo 22.— Comisión paritaria

De acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una comisión paritaria entre el Comité de Empresa y los representantes de la Empresa, con la misión de solventar cuantas dudas puedan plantearse sobre la interpretación del presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adaptarán mediante el voto favorable de cada una de las dos representaciones.

Artículo 23.— Denuncia del convenio. Ultraactividad

De acuerdo con lo que establece el artículo 86 del Real Decreto Legislativo 2/2015, se acuerda que el presente convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2022, pudiendo iniciarse desde esa fecha la negociación del nuevo Conve-



nio Colectivo, manteniéndose en vigor todo su contenido normativo hasta que se firme un nuevo convenio.

Artículo 24.— *Revisión de categorías profesionales*

Se establecería una lista anual sujeta a una revisión de categoría. Se acuerda la subida de categoría de un 10 % de la plantilla total de la empresa para el año 2023. Este porcentaje se podrá aumentar bajo acuerdo de la Dirección.

Esta revisión se realizará teniendo en consideración la opinión de los encargados siguiendo criterios objetivos.

Artículo 25.— *Absentismo*

Sin contenido.

Artículo 26.— *Contratos*

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días por año trabajado con el tope de 42 mensualidades para los trabajadores incorporados a la empresa antes de febrero de 2012. En el resto de los supuestos se aplicará la legislación laboral vigente.

Artículo 27.— *Movilidad geográfica, Funcional y MSCT*

La decisión de traslado deberá ser notificada por la Empresa al trabajador(a), así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su efectividad.

En todos los casos de movilidad funcional, geográfica y de condiciones de trabajo, la medida de la Empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador(a).

La modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET exigirá del acuerdo bien con el trabajador afectado (MSCT individuales) bien con la representación de los/as trabajadores/as (MSCT de carácter colectivo), no pudiéndose llevarse a efecto en otro caso.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Disposición Transitoria Primera**

La Empresa y la representación del personal se emplazan recíprocamente a:

- Establecer un sistema de ascensos en función de la calidad del trabajo y de la capacitación necesaria para el desempeño de cada puesto de trabajo.

Disposición Transitoria Segunda

La Empresa durante la vigencia del presente convenio se compromete a:

1. Reactivar el Equipo y Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.
2. Continuar con la política de Inversiones que se está aplicando
3. Se acuerda establecer reuniones con el Comité de Empresa, y en la cual se trasladará información por parte de la Dirección de datos referentes a la evolución de la Empresa, inherentes tanto a productividades, previsiones, cartera de pedidos, etc.

Disposición Transitoria Tercera

El personal contratado antes de 1 enero de 2010 que conforme a anteriores convenios de empresa tuvieran derecho al «Plus de Distancia «mantendrán dicho derecho como «condición más beneficiosa «de su contrato de trabajo. Su cuantía será para el período a partir del 1 de enero de 2017 de 0,1696 euros/km.



De conformidad con lo dispuesto en la derogada orden del 10 de febrero de 1958, dicho plus se reduce en caso de cambio de domicilio a lugares más próximos, sin que su traslado a otros más alejados determine su ampliación o nacimiento.

DISPOSICIÓN FINAL

Asimismo, acuerdan las partes firmantes que, durante el periodo de vigencia del presente convenio, así como durante el periodo de ultraactividad, en el caso de entrar en vigor un nuevo convenio sectorial provincial que pueda afectar al presente por su ámbito funcional y territorial, será únicamente de aplicación en los extremos que sean más favorables para el/la trabajador(a), de forma individual como colectiva, siendo de aplicación en lo restante el convenio de empresa vigente.



ANEXO CONVENIO LAMINADOS LOSAL, S.A.
REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR Y DISCIPLINARIO

Organización del trabajo*Horario de trabajo*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, «el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo».

El control del cumplimiento de esa exigencia se efectuará como sigue:

La hora de entrada se marcará después de vestida la ropa de trabajo y la hora de salida, antes de despojarse de la misma, en los lugares dispuestos en cada caso.

El incumplimiento de esta conducta se considerará un «incumplimiento de prescripciones, ordenes o mandatos» dentro del apartado d) del Régimen Disciplinario aplicable, será considerado como falta leve en la primera ocasión y se amonestará por escrito. Si un(a) trabajador(a) fuera amonestado durante dos ocasiones en un mes será considerada, la segunda infracción como falta grave, por reincidencia en falta leve.

El incumplimiento reiterado (más de dos ocasiones en un mes) será considerado como falta muy grave, como reincidencia en falta grave, siempre que los incumplimientos se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

Descansos

Anualmente la Dirección de la Empresa elaborará un calendario laboral que someterá antes de su publicación a informe del Comité de Empresa. La duración y el disfrute del denominado descanso del bocadillo se establece a 15 minutos que en ningún caso computará como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada de trabajo de la Empresa.

Las jornadas anuales pactadas en el acuerdo de Empresa, tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, computándose en todo caso el tiempo establecido como descanso del bocadillo por cuenta y a cargo del personal.

Existirá un descanso del 5% por hora de trabajo para necesidades personales, que el operario deberá comunicar su uso al Jefe de Equipo para su sustitución personal, o éste decidirá si procede la sustitución o disminuir el ritmo de trabajo. No cabe la acumulación de los periodos correspondientes a este descanso durante la jornada de trabajo.

Régimen disciplinario*Criterios generales*

1. La Empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los/las trabajadores(as), de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al personal implicado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La Empresa dará cuenta a los representantes legales del personal y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

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

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el personal ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.



7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del presente Acuerdo.

8. Una Comisión formada por la Dirección de la Empresa y dos miembros del Comité valorarán el grado de la falta en caso de que esta no esté definida y tipificada en la redacción de este régimen disciplinario.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la Empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.
- ñ) El incumplimiento, en lo que respecta a los Equipos de Protección Individual, por parte del personal con arreglo a su formación y siguiendo instrucciones de la Empresa de:
 - Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
 - Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar adecuado para ello.
 - Informar de inmediato a su superior jerárquico de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

*Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectará al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia de este se ocasionase un perjuicio a la Empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la Empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud del personal.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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



- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador(a) por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia de este se ocasionase un grave perjuicio a la Empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la Empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la Empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la Empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.
- n) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.



- p) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador(a).

Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

Prescripción

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

- a) Faltas leves: diez días.
- b) Faltas graves: veinte días.
- c) Faltas muy graves: sesenta días.

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

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

La Dirección de la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio. A este efecto, la Empresa establecerá un protocolo de prevención y actuación contra el acoso, que deberá ser negociado y acordado con la representación legal del personal.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia del acoso ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal del personal la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y



organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.



losal		CONVENIO -2022 : PERSONAL EMPLEADO SUELDOS MENSUALES						ANEXO Nº 1	
excel/convenio2022/sueldos2022		SUELDOS * 1,065						IPC AÑO 2021 =6,5 %	
Vigencia del 01/01/2022 al 31/12/2022		INCREMENTO 6,5 %		INCREMENTO 6,5 %		TOTAL		INCRE IPC 6,5 %	
CATEGORIA		SALARIO	INCENTIVO	PRIMA	PRORRATA	MES	COMPLEM	PRECIO	
Codigo		BASE	PRIMA	VOLUNTARIA	PAGA EXTRA				
14	JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	A	2.585,18	556,88	554,41	861,73	4.557,99	67,98	
15	JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	B	2.585,18	322,19	343,67	861,73	4.112,76	67,98	
16	JEFE DE TALLER 1ª	A	2.585,18	556,88	554,41	861,73	4.557,99	67,98	
17	JEFE DE TALLER 1ª	B	2.585,18	322,19	343,67	861,73	4.112,76	67,98	
18	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	A	2.492,69	308,73	296,24	830,90	3.928,55	65,54	
19	JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	B	2.428,77	279,52	254,04	809,59	3.771,93	63,86	
20	JEFE DE TALLER 2ª	A	2.492,69	308,73	296,24	830,90	3.928,55	65,54	
21	JEFE DE TALLER 2ª	B	2.428,77	279,52	254,04	809,59	3.771,93	63,86	
22	ENCARGADO	A-L	2.027,59	Tóxico 1,2273		675,86	2.703,46	53,31	
	ENCARGADO	A-M / A-T	2.027,59	Tóxico 1,2273		675,86	2.703,46	53,31	
86	ENCARGADO	A-E	2.027,59	701,24	0,00	675,86	3.404,70	53,32	
87	ENCARGADO	B-L	1.957,67	Tóxico 1,2273		652,56	2.610,23	51,48	
23	ENCARGADO	B-M / B-T	1.957,67	Tóxico 1,2273		652,56	2.610,23	51,47	
24	ENCARGADO	C-L	1.879,55	Tóxico 1,2273		626,52	2.506,07	49,43	
25	ENCARGADO	C-M / C-T	1.879,55	Tóxico 1,2273		626,52	2.506,07	49,43	
26	OFICIAL ADMINISTR.1ª	A	1.946,26	268,58	382,56	648,75	3.246,15	51,18	
27	OFICIAL ADMINISTR.1ª	B	1.833,83	204,80	322,17	611,28	2.972,08	48,22	
28	OFICIAL ADMINISTR.1ª	C	1.833,83	204,80	209,70	611,28	2.859,61	48,22	
29	DELINEANTE 1ª	A	1.946,26	268,58	382,56	648,75	3.246,15	51,18	
30	DELINEANTE 1ª	B	1.833,83	204,80	322,17	611,28	2.972,08	48,22	
31	DELINEANTE 1ª	C	1.833,83	204,80	209,70	611,28	2.859,61	48,22	
32	TECNICO ORGANIZAC.1ª	A	1.946,26	268,58	382,56	648,75	3.246,15	51,18	
33	TECNICO ORGANIZAC.1ª	B	1.833,83	204,80	322,17	611,28	2.972,08	48,22	
34	TECNICO ORGANIZAC.1ª	C	1.833,83	204,80	209,70	611,28	2.859,61	48,22	
35	OFICIAL ADMINISTR.2ª	A	1.737,52	189,27	168,92	579,17	2.674,89	45,69	
36	OFICIAL ADMINISTR.2ª	B	1.737,52	189,27	0,00	579,17	2.505,97	45,69	
37	DELINEANTE 2ª	A	1.737,52	189,27	168,92	579,17	2.674,88	45,69	
38	DELINEANTE 2ª	B	1.737,52	189,27	0,00	579,17	2.505,97	45,69	
39	SECRETARIA DIRECCION	A	1.737,52	189,27	168,92	579,17	2.674,89	45,69	
41	SECRETARIA DIRECCION	B	1.737,52	189,27	0,00	579,17	2.505,97	45,69	
42	TECNICO ORGANIZAC.2ª	A	1.737,52	189,27	168,92	579,17	2.674,89	45,69	
43	TECNICO ORGANIZAC.2ª	B	1.737,52	189,27	0,00	579,17	2.505,97	45,69	
44	CAPATAZ ESPECIALISTAS		1.879,55	232,77	0,00	626,52	2.738,83	49,43	
45	CHOFER		1.737,52	189,27	234,41	579,17	2.740,38	45,69	
46	AUXI.ORGANIZACION		1.653,42	175,40	134,64	551,14	2.514,61	43,48	
47	AUXI.TECNICO Y LABORT.		1.653,42	175,40	134,64	551,14	2.514,61	43,48	
48	AUXILIAR ADMINISTR.		1.554,16	161,55	134,64	518,05	2.368,41	40,87	
49	ALMACENERO		1.554,16	161,55	134,64	518,05	2.368,41	40,86	
60	GUARDA JURADO-VIGILANTE		1.507,99	154,78	0,00	502,66	2.165,43	39,65	
61	ORDENANZA		1.492,94	153,22	134,64	497,65	2.278,44	39,26	
62	MEDICO (14 h/s.)		849,26	53,94	0,00	283,09	1.186,29	22,33	
63	EMPLEADA LIMPIEZA(4h)		693,11	0,00	0,00	231,04	924,14	18,23	
64	ASPIRANTE 17 AÑOS		1.408,74	79,21	0,00	469,58	1.957,53	37,05	
71	ASPIRANTE 16 AÑOS		1.166,28	69,66	0,00	389,43	1.627,37	30,72	

81.835,34

27.278,45 125.128,01

* La prorrata paga extra está calculada sin tener en cuenta la antigüedad.

* A partir de 01/01/2010 la prima de los "encargados de Laminación" no se ponderará por el "índice de pago" (o "valor medio" definido en el Anexo nº6), abonándose el 100%.

* A partir de 01/01/2017 los "encargados no de Laminación" percibirán una prima por tóxico del 100% de la percibida por los "encargados de Laminación", por entenderse que estaba parcialmente subsumida en el resto de sus conceptos de nómina.



Laminados Losal, S.A. - GERNIKA		CONVENIO-2022		ANEXO			
Laminados Losal, S.A. - GERNIKA		TABLA DE SALARIOS DIARIOS		Nº 2			
Personal/Convenio2022/SALARIOS2022		INCREMENTO IPC 2021 = 6,5 % EXCEPTO P. OR A		Salario x 1,065			
Vigencia del 01/01/2022 AL 31/12/2022		PRIMA (POR HORA TRABAJADA)		INCENTIVO			
CATEGORIA	SALARIO	LAMINACION		P.I.C.	TOXICO LAMINACION	PLUS	COMPLEM
		Euro/Punto	Euro/Punto				
	BASE			130			
A	53,849	0,139	2,062	0,000	0,981	1,009	1,416
B	52,575	0,139	2,062	0,000	0,981	1,009	1,382
C	51,674	0,139	2,062	0,000	0,981	1,009	1,359
A	51,449	0,132	1,957	0,000	0,932	1,009	1,353
B	50,775	0,132	1,957	0,000	0,932	1,009	1,335
C	49,725	0,132	1,957	0,000	0,932	1,009	1,307
A	49,201	0,124	1,850	0,000	0,892	1,009	1,294
B	48,525	0,124	1,850	0,000	0,892	1,009	1,276
C	48,001	0,124	1,850	0,000	0,892	1,009	1,262
A	51,449	0,132	1,957	0,000	0,932	1,009	1,353
B	50,775	0,132	1,957	0,000	0,932	1,009	1,335
A	50,408	0,124	1,850	0,000	0,892	1,009	1,325
B	49,420	0,124	1,850	0,000	0,892	1,009	1,299
A	48,451	0,121	1,794	0,000	0,883	1,009	1,274
B	47,925	0,121	1,794	0,000	0,883	1,009	1,260
D	45,976	0,117	1,742	0,000	0,847	1,009	1,209
PEON ESPECIALISTA	44,647	0,117	1,742	0,000	0,811	1,009	1,174
PEON ORDINA HASTA 3º AÑO	41,176	0,105	1,567	0,000	0,733	1,009	1,083
PEON ORDINARIO A	33,032	0,070	1,045	0,000	0,555	0,594	0,869
		919,03	2,35	34,91	2,78	41,38	18,76
						16,78	24,17
Año 2.022		JORNADA LABORAL		0,00	1.698,00		
TURNICIDAD:		0,00	A Jornada Partida.....		1.678,00		
PLUS DISTANCIA:		0,1754	Euro/Km. A jornada de Turno.....				



	CONVENIO -2022: PERSONAL EMPLEADO		ANEXO	
	HORAS EXTRAORDINARIAS		Nº 3	

Excel.Convenio.Convenio2022:horasextras2022.Tabla3052022

Vigencia del 01/01/2022 al 31/12/2022

INCREMENTO IPC 2021 = 6,5 %

Codigo	CATEGORIA		PRIMERAS Euro/Hora	SABADOS Euro/Hora	FESTIVAS Euro/Hora	INCREMENTO IPC 6,5 % COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO		
						En 1 ^ª s	En H. Sabad	En 3 ^ª s
14	JEFE ADMINISTRATIVO 1 ^a	A	33,632	36,996	41,006	0,884	0,973	1,078
15	JEFE ADMINISTRATIVO 1 ^a	B	32,605	35,865	39,869	0,857	0,943	1,048
16	JEFE DE TALLER 1 ^a	TABLA	33,632	36,996	41,006	0,884	0,973	1,078
17	JEFE DE TALLER 1 ^a	B	32,605	35,865	39,869	0,857	0,943	1,048
18	JEFE ADMINISTRATIVO 2 ^a	A	30,241	33,265	36,937	0,795	0,875	0,971
19	JEFE ADMINISTRATIVO 2 ^a	B	28,900	31,790	35,142	0,760	0,836	0,924
20	JEFE DE TALLER 2 ^a	A	30,241	33,265	36,937	0,795	0,875	0,971
21	JEFE DE TALLER 2 ^a	B	28,900	31,790	35,142	0,760	0,836	0,924
22	ENCARGADO	A-L	26,018	28,620	31,949	0,684	0,753	0,840
	ENCARGADO	A-M/A-T	26,018	28,620	31,949	0,684	0,753	0,840
86	ENCARGADO	A-E	26,018	28,620	31,949	0,684	0,753	0,840
87	ENCARGADO	B-L	26,018	28,620	31,949	0,684	0,753	0,840
23	ENCARGADO	B-M/B-T	26,018	28,620	31,949	0,684	0,753	0,840
24	ENCARGADO	C-L	26,018	28,620	31,949	0,684	0,753	0,840
25	ENCARGADO	C-M/C-T	26,018	28,620	31,949	0,684	0,753	0,840
26	OFICIAL ADMINISTR.1 ^a	A	27,003	29,703	32,823	0,710	0,781	0,863
27	OFICIAL ADMINISTR.1 ^a	B	25,974	28,572	31,641	0,683	0,751	0,832
28	OFICIAL ADMINISTR.1 ^a	C	25,465	28,011	31,071	0,670	0,737	0,817
29	DELINEANTE 1 ^a	A	27,003	29,703	32,823	0,710	0,781	0,863
30	DELINEANTE 1 ^a	B	25,974	28,572	31,641	0,683	0,751	0,832
31	DELINEANTE 1 ^a	C	25,465	28,011	31,071	0,670	0,737	0,817
32	TECNICO ORGANIZAC.1 ^a	A	27,003	29,703	32,823	0,710	0,781	0,863
33	TECNICO ORGANIZAC.1 ^a	B	25,974	28,572	31,641	0,683	0,751	0,832
34	TECNICO ORGANIZAC.1 ^a	C	25,465	28,011	31,071	0,670	0,737	0,817
35	OFICIAL ADMINISTR.2 ^a	A	24,464	26,910	29,889	0,643	0,708	0,786
36	OFICIAL ADMINISTR.2 ^a	B	23,932	26,325	29,322	0,629	0,692	0,771
37	DELINEANTE 2 ^a	A	24,464	26,910	29,889	0,643	0,708	0,786
38	DELINEANTE 2 ^a	B	23,932	26,325	29,322	0,629	0,692	0,771
39	SECRETARIA DIRECCION	A	24,464	26,910	29,889	0,643	0,708	0,786
41	SECRETARIA DIRECCION	B	23,932	26,325	29,322	0,629	0,692	0,771
42	TECNICO ORGANIZAC.2 ^a	A	24,464	26,910	29,889	0,643	0,708	0,786
43	TECNICO ORGANIZAC.2 ^a	B	23,932	26,325	29,322	0,629	0,692	0,771
44	CAPATAZ ESPECIALISTAS		24,311	26,742	29,540	0,639	0,703	0,777
45	CHOFER		20,525	22,578	24,944	0,540	0,594	0,656
46	AUXI.ORGANIZACION		21,663	23,829	26,388	0,570	0,627	0,694
47	AUXI.TECNICO Y LABORATO		21,663	23,829	26,388	0,570	0,627	0,694
48	AUXILIAR ADMINISTR.		19,891	21,880	24,025	0,523	0,575	0,632
49	ALMACENERO		18,337	20,171	22,231	0,482	0,530	0,585
60	GUARDA JURADO-VIGILANT		19,081	20,989	23,938	0,502	0,552	0,629
61	ORDENANZA		17,068	18,775	20,524	0,449	0,494	0,540
62	MEDICO (2 h.)		28,900	31,790	35,142	0,760	0,836	0,924
63	EMPLEADA LIMPIEZA(4h)		14,742	16,216	17,685	0,388	0,426	0,465
64	ASPIRANTE 17 AÑOS		15,514	17,066	18,731	0,408	0,449	0,493
65	ASPIRANTE 16 AÑOS		10,832	11,915	13,261	0,285	0,313	0,349
			1.094,32	1.203,75	1.335,80	28,77	31,65	35,12



ANEXO N° 4

CONVENIO -2022 TABLA DE HORAS EXTRAS

Excel.Convenio.2022.Horasextras2022-ANEXO4-CONVENIO INCREMENTO AÑO 2022 = IPC AÑO 2021 = 6,5 % EXCEPTO P. ORD. A COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO = INCREMENTO IPC 6,5 %

Vigencia del 01/01/2022 al 31/12/2022

Table with columns: CATEGORIA, HORAS EXTRAS (Primeras, Sabados, Festivas), TOXICO (Primeras, Sabados, Festivas), COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO (Primeras, Sabados, Festivas), PLUS LAMIN (Euro/Hora), INCENT (P.I.C. 130). Rows include categories like OFICIAL DE 1ª, OFICIAL DE 2ª, OFICIAL DE 3ª, OFICIAL PREPARADOR, ESPECIALISTA MAQUINISTA, ESPECIALISTA, PEON ESPECIALISTA, and PEON ORDINARIO A.

330,304 363,334 432,709 45,590 50,149 42,487 8,685 9,554 11,378 53,601 1,791

La Prima se abonará de acuerdo con la tabla salarial anexo n° 2 del convenio



ACTIVIDAD		EURO/HORA SEGUN CATEGORIA						
% Ahorro	Puntos/hora	P.O. 3º año	Peón Especialista	Especialista D	Especialista A-B	Oficial 3º	Oficial 2º	Oficial 1º y Encargado
0,00	100	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
2,40	101	0,083	0,092	0,092	0,095	0,097	0,102	0,107
4,81	102	0,157	0,174	0,174	0,189	0,194	0,204	0,213
7,22	103	0,243	0,270	0,270	0,279	0,291	0,306	0,320
9,62	104	0,330	0,367	0,367	0,378	0,388	0,408	0,428
12,03	105	0,413	0,459	0,459	0,473	0,485	0,510	0,534
14,44	106	0,496	0,551	0,551	0,566	0,583	0,612	0,642
16,84	107	0,578	0,642	0,642	0,661	0,679	0,714	0,748
19,25	108	0,661	0,734	0,734	0,756	0,777	0,816	0,855
21,65	109	0,743	0,826	0,826	0,850	0,873	0,918	0,962
24,06	110	0,825	0,917	0,917	0,944	0,971	1,020	1,067
25,19	111	0,908	1,009	1,009	1,039	1,068	1,121	1,175
26,32	112	0,991	1,101	1,101	1,134	1,165	1,224	1,282
27,44	113	1,073	1,193	1,193	1,228	1,263	1,326	1,389
28,57	114	1,156	1,284	1,284	1,323	1,360	1,427	1,496
29,70	115	1,708	1,898	1,898	1,955	2,009	2,110	2,211
30,83	116	1,782	1,980	1,980	2,039	2,096	2,201	2,306
31,95	117	1,856	2,063	2,063	2,124	2,184	2,294	2,403
33,08	118	1,930	2,145	2,145	2,209	2,271	2,385	2,499
34,21	119	2,005	2,228	2,228	2,295	2,358	2,478	2,596
35,34	120	2,079	2,310	2,310	2,380	2,446	2,569	2,692
36,47	121	2,153	2,393	2,393	2,464	2,533	2,661	2,787
37,59	122	2,227	2,475	2,475	2,549	2,620	2,752	2,883
38,72	123	2,302	2,558	2,558	2,635	2,708	2,844	2,967
39,85	124	2,376	2,639	2,639	2,719	2,795	2,936	3,077
40,98	125	2,451	2,723	2,723	2,805	2,882	3,028	3,172
42,11	126	2,525	2,806	2,806	2,890	2,969	3,119	3,268
43,23	127	2,599	2,888	2,888	2,975	3,057	3,214	3,365
44,36	128	2,673	2,970	2,970	3,059	3,145	3,302	3,460
45,49	129	2,747	3,053	3,053	3,144	3,232	3,395	3,556
46,62	130	3,027	3,363	3,363	3,464	3,561	3,741	3,919
47,74	131	3,103	3,447	3,447	3,551	3,650	3,834	4,016
48,87	132	3,178	3,531	3,531	3,637	3,739	3,927	4,114
50,00	133	3,254	3,616	3,616	3,724	3,828	4,021	4,213
51,13	134	3,330	3,700	3,700	3,811	3,916	4,114	4,312
52,26	135	3,406	3,784	3,784	3,898	4,005	4,208	4,409
55,44	136	3,481	3,868	3,868	3,984	4,093	4,301	4,506
58,62	137	3,557	3,952	3,952	4,070	4,184	4,394	4,603
61,80	138	3,633	4,036	4,036	4,157	4,273	4,490	4,701
64,99	139	3,708	4,120	4,120	4,244	4,362	4,583	4,802
68,17	140	3,784	4,204	4,204	4,330	4,451	4,676	4,894
71,35	141	3,860	4,288	4,288	4,417	4,539	4,769	4,996
74,54	142	3,935	4,373	4,373	4,504	4,629	4,863	5,094
77,72	143	4,011	4,456	4,456	4,590	4,718	4,956	5,191
80,90	144	4,086	4,540	4,540	4,677	4,807	5,049	5,288
84,09	145	4,162	4,625	4,625	4,764	4,896	5,142	5,390
87,27	146	4,267	4,742	4,742	4,850	4,985	5,225	5,488
90,45	147	4,313	4,793	4,793	4,937	5,074	5,329	5,584
93,63	148	4,380	4,867	4,867	5,013	5,163	5,422	5,675
96,82	149	4,462	4,958	4,958	5,107	5,249	5,515	5,775
100,00	150	4,577	5,085	5,085	5,238	5,384	5,655	5,927

121,59

135,10

135,10

139,12

143,00

150,21

157,36



	AÑO 2022	SISTEMA INCENTIVO MANTENIMIENTO , MONTAJE Y TALLER MECANICO	ANEXO Nº 6
---	-----------------	--	-----------------------

Se aplica desde 01/01/2022 el valor 135 Actividad (Anexo 5.1) para los operarios con Categoría oficial 3ª y/o superior

ACTIVIDAD		EURO/HORA SEGUN CATEGORIA						
% Ahorro	Puntos/hora	P.O. 3º año	Peón Especialista	Especialista D	Especialista A-B	Oficial 3ª	Oficial 2ª	Oficial 1ª y Encargado
52,26	135	3,406	3,784	3,784	3,898	4,005	4,208	4,409

Se aplica Valor 137 Actividad (Anexo 5.1) para los Operarios con Categorías Inferiores (No oficiales)

ACTIVIDAD		EURO/HORA SEGUN CATEGORIA						
% Ahorro	Puntos/hora	P.O. 3º año	Peón Especialista	Especialista D	Especialista A-B	Oficial 3ª	Oficial 2ª	Oficial 1ª y Encargado
58,62	137	3,557	3,952	3,952	4,070	4,284	4,384	4,503



 GERNIKA	AÑO 2022	SUPLEMENTO ADICIONAL PRIMAS (Dpto Terminacion, Montaje, Mantenintie y T. Mecanico)	ANEXO Nº 8
--	----------	---	---------------

Excel..Convenio2022.prima2022-ANEXO8

Al personal que preste sus servicios en los Departamentos de Terminaciones, Montaje, Mantenimiento y Taller Mecánico se les abonará un Suplemento Adicional mensual denominado "SUPLEMENTO ADICIONAL PRODUCTIVIDAD" expresado en € / Hora, en base a las siguientes fórmulas:

SECCION TERMINACIONES

$$\frac{\text{TONELADAS}}{\text{HORAS PRESENCIA S. LAMINACION}} \times 0,05$$

S. MANTENIMIENTO -MONTAJE-TALLER MECANICO

$$\frac{\text{Nº CAMBIOS PERFILES}}{\text{DIAS TRABAJADOS SEGÚN CALENDARIO}} \times 0,01$$

El coeficiente resultante será un valor € / Hora que será aplicado a las Horas de Presencia



	SISTEMA PRIMAS DE LAMINACION	ANEXO Nº 9
---	-------------------------------------	---------------

Personal del Departamento de Laminación en Caliente : Se establece el Sistema de Primas Nuevo. Se abonará una prima diaria por coeficientes en función del Producto y el Peso Bruto de las Barras Laminadas con una cláusula suelo diaria de 23,96 €.

PRODUCTO	BARRAS PESO > 150 KGS BRUTOS	BARRAS PESO < 150 KGS BRUTOS
	COEFICIENTE €/Ton BRUTA	COEFICIENTE €/Ton BRUTA
PB ≥ 100	1,012	1,118
PB 80 -60	1,065	1,172
BISAGRAS - PERFILES ESPECIALES	1,172	1,278

En 2022 la empresa lanzará varias inversiones importantes al nivel de Laminación. Una vez estas inversiones estén acabadas se podría limitar entre Dirección y Comisión Paritaria la subida de coeficientes de prima si la productividad total de la laminación de la empresa ha subido más de un 12 %. (12 % como mínimo si productividad > 12 %).

El Plus de Laminación se abonará aparte y de acuerdo al valor €/Hora reflejado en el Anexo Nº 2