



## **CONVENIO COLECTIVO DE CALEFACCION, VENTILACION Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA 2003 - 2005**

### **CAPITULO I. CONDICIONES GENERALES**

#### **ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL**

Este Convenio Colectivo establece las normas que regulan las condiciones de trabajo aplicables a las empresas cuya actividad sea la de instalación de conducciones para calentamiento de agua, con cualesquiera fuente de energía, de calefacción y su mantenimiento, así como de ventilación, refrigeración y/o aire acondicionado, y será de aplicación a las relaciones de trabajo por cuenta ajena existentes entre estas y sus empleados, de conformidad con lo dispuesto por el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidas de este ámbito de aplicación los miembros de los Organos de Gobierno de las empresas, que se limiten al ejercicio exclusivo de esa función y el personal de Alta Dirección de las mismas.

Este Convenio Colectivo, será aplicable en la provincia de Bizkaia, tanto para las empresas en ella domiciliadas como para las que, sin tener aquí su domicilio, desarrollen en Bizkaia la actividad comprendida en este artº 1 del Convenio, pudiendo optar los trabajadores por el Convenio Colectivo más favorable en su cómputo anual.

#### **ARTICULO 2º. VIGENCIA Y DENUNCIA**

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, si bien sus efectos se retrotraerán al 1º de enero del 2003.

El período de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero del 2003 al 31 de diciembre del 2005.

El presente Convenio se considera denunciado por ambas partes el 1º de octubre del 2005.

Las representaciones social y empresarial se harán entrega del anteproyecto del 15 al 30 de octubre y, como máximo a los quince días de su entrega ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones.

#### **ARTICULO 3º. VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o la jurisdicción social, en el ejercicio de sus competencias, resolviera que alguno/s de los artículos del Convenio conculca la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

- 1º. Si la resolución afecta a la integridad del artículo, este quedara sin efecto en toda su extensión, siendo provisionalmente aplicable en su lugar si lo hubiera, el texto del artículo del convenio precedente.
- 2º. Si la resolución afecta parcialmente a un artículo, que no ha tenido precedente en el Convenio anterior, quedará el mismo sin efecto en su totalidad. De existir precedente se aplicará su texto provisionalmente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes firmantes del Convenio Colectivo se reunirán de forma inmediata con la finalidad de sustituir a través de la negociación lo declarado nulo. Si la sustitución no se alcanzara transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente al procedimiento de mediación del PRECO II y de no ser aceptada la propuesta del mediador quedarán sometidas obligatoriamente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II.

#### **ARTICULO 4º.- COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS.**

1. Las condiciones pactadas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente otorgada por la empresa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, usos y costumbres, manteniéndose las que excedan de tal compensación a los trabajadores a título personal, en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de lo ordenado en el apartado 2 de este artículo.
2. Con independencia de los conceptos económicos pactados en este convenio colectivo para sus tres años de vigencia, objeto de sus respectivas tablas salariales, se garantiza a los trabajadores por él afectados el diferencial salarial consistente en cada año entre las retribuciones de dichas tablas salariales y las del año respectivamente anterior, recogándose en el anexo II por categorías profesionales.
3. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales y convenios futuros, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras practicadas.

#### **CAPITULO II. CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **ARTICULO 5º.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO**

- 1º. Las horas anuales de trabajo efectivas para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, serán de 1.732 horas para el año 2003; 1.725 horas para el año 2004; 1.718 horas para el años 2005.
- 2º. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas en materia de jornada y horario.

- 3º. Seguirá manteniéndose la jornada reducida de verano a título personal, reconocida a las distintas categorías profesionales, si bien a efectos salariales se abonarán las horas efectivamente trabajadas, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo.
- 4º. Los calendarios anuales y los horarios ordinarios de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Dicho calendario será confeccionado antes del día 30 de abril.
- 5º. Los pactos en materia de horario tendrán el mismo rango legal que el propio Convenio.
- 6º. Disponibilidad de horas. No obstante lo anterior, las empresas afectadas por el presente convenio, por necesidades de producción, podrán modificar, hasta un máximo de 80 horas anuales, la jornada diaria, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga, en ningún caso, un aumento de la duración de la jornada anual pactadas en el presente convenio o propia de cada empresa. Cuando la ampliación del límite de 80 horas de disponibilidad, afecte a más de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 o al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 trabajadores o a 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Con carácter general, semanalmente no se podrá trabajar más de 45 horas, ni tampoco más de 9 horas diarias, salvo, cuando en ambos casos medie acuerdo entre los interesados, o empresa o representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que por las empresas se haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los representantes de los trabajadores con dos (2) días de antelación a la aplicación de la medida.

A los trabajadores a turnos que se les aplique esta medida se les garantizará por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

Las horas que se realicen sobre las que inicialmente estén determinadas en el calendario laboral no podrán ser compensadas económicamente y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias. La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su realización, preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no llegasen a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someterlo a la Comisión Mixta del Convenio, que se reunirá en el plazo de una semana, desde la comunicación, y, si no es aceptada la propuesta que se realice, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

Dentro del límite de las 80 horas señaladas en el apartado 6º de este artículo, en ningún momento la necesidad de hacer uso de esta flexibilidad se realizará fuera de los días laborables establecidos como de trabajo en el calendario, ni durante el período de vacaciones, salvo pacto en contrario entre la empresa y los interesados.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar sólo en el centro de trabajo, cuando de la propia naturaleza del trabajo a realizar tenga implícito un riesgo para la seguridad del trabajador.

Si no fuese posible el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, de acuerdo con los párrafos anteriores, dentro del año natural, el plazo para el disfrute

se ampliará durante el 1er. Trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para el disfrute de las horas trabajadas el trabajador este de baja por ILT derivada de accidente laboral.

- 7º. Ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, en la forma y manera que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. De haber desacuerdo se trasladarán las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio y si en esta no se alcanza avenencia las someterán a los procedimientos del PRECO.
- 8º. Las horas trabajadas que excedan de las señaladas como ordinarias en los horarios establecidos, según el procedimiento señalado en los párrafos anteriores, serán consideradas como extraordinarias.

#### **ARTICULO 6º. IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACION DEL TRABAJO**

Las horas no trabajadas debido a accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo y otras causas de fuerza mayor, incluidas las provenientes de huelgas o cierres patronales relacionados con ellas y extrañas a la empresa, cuando en todas estas situaciones no pudiera racionalmente emplearse al trabajador en otra actividad efectivamente productiva, se recuperan obligatoriamente hasta 40 horas a partir de las 3 horas 45 minutos en que debió iniciarse la primera jornada de trabajo impedida, las cuales (3,45) no serán recuperadas por el trabajador sin perjuicio de su abono por la empresa, salvo cuando las circunstancias concurrentes en la situación impeditiva de trabajo evidenciaran, de forma clara y constante, la imposibilidad real de la prestación de trabajo o su acceso al mismo. Las horas perdidas serán retribuibles salarialmente por los conceptos de salario y pluses correspondientes a las mismas y serán recuperables conforme al calendario que se establezca al efecto, sin que la recuperación pueda ser superior a 1 hora diaria, salvo acuerdo distinto. En el caso de inexistencia de tiempo, dentro del año en curso, para su realización se trasladaron al primer cuatrimestre del año siguiente.

La recuperación de las horas de trabajo no realizadas por los motivos referidos deberá ponerse en conocimiento por la empresa a los representantes de los trabajadores.

No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo. Asimismo, la empresa podrá tramitar, por las causas contempladas en este artículo, la suspensión de los contratos de trabajo, sin perjuicio en este caso de la recuperación de las horas de trabajo previstas en el párrafo primero.

Lo acordado en el párrafo primero conlleva que la empresa abone las percepciones salariales a que tuviere derecho el trabajador en el mes en que tengan lugar.

#### **ARTICULO 7º. PUNTUALIDAD**

Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente Convenio, la presencia de los trabajadores en la obra donde desarrollan su actividad en condiciones de iniciar la misma dentro del horario establecido. Para los efectos legales, el centro de trabajo será el domicilio social de la empresa. Cuando un trabajador invierta más de una hora en el recorrido desde su domicilio al centro de trabajo (obra) entre ida y vuelta, el trabajador, a través del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá adecuar su jornada de trabajo.

El tiempo de viaje que exceda de una hora será abonado como hora normal de trabajo, o podrá reducirse de la jornada normal de trabajo, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa. En el anexo I del Convenio se recoge el valor de la hora de viaje que en el año 2003 tiene un incremento del 3,60; en 2004 del 3,10 y en 2005 del 2,6. A estos importes les será de aplicación lo dispuesto en el art. 13 del Convenio sobre revisión salarial. No

habrá lugar a compensación de ninguna clase cuando el tiempo del viaje sea durante el horario de trabajo.

## **ARTICULO 8º. VACACIONES**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de 30 días naturales, que se iniciarán el primer día laborable de la semana.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa el trabajador por este concepto solo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante ese año.

El trabajador que cese en la empresa en el transcurso del año sin haber disfrutado las vacaciones, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte proporcional de las devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación. Asimismo al que cesara en la empresa habiendo disfrutado un número de días superior al procedente, soportará el descuento proporcional de los días de más disfrutados.

Estas se disfrutarán los meses de Julio a Setiembre, sin perjuicio de que por exigencias de la actividad pueda ampliarse el período de tiempo de su disfrute mediando acuerdo entre la empresa - trabajador, que de no lograrse por existir discrepancias al respecto, será resuelto por los procedimientos del PRECO. Si la ampliación es a petición de la empresa el trabajador que se avenga a disfrutarlas en el nuevo período de tiempo, tendrá derecho a cuatro días más de si las disfruta por entero, y si es de forma parcial a la parte proporcional. Este plus vacacional no procederá si la ampliación del período vacacional es fuera del período de junio a septiembre, y obediente a situaciones en las que la reducción de la actividad empresarial impida dar trabajo efectivo productivo al/los trabajador/es.

En el caso de que las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la prelación del disfrute que se viniera observando con anterioridad.

Al objeto de que el personal que no haya permanecido en la plantilla de la empresa doce meses y haya superado los seis meses, para que pueda disfrutar íntegro el período vacacional que les correspondería de haber alcanzado dicho mínimo de permanencia, se conviene que aquellos trabajadores que así lo soliciten y de común acuerdo con la empresa, podrán disfrutar los 30 días previstos sin devengo de retribuciones, en el caso de que la empresa no cierre en un mes determinado. Si así fuese, se retribuirán las vacaciones íntegras.

Una vez señalado el tiempo de disfrute de las vacaciones, el mismo no será interrumpido por causa de incapacidad temporal del trabajador salvo cuando concurran las siguientes circunstancias:

Cuando antes de la fecha fijada para el inicio del disfrute de las vacaciones el trabajador sea dado de baja médica por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o haya permanecido en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral al menos durante 30 días que haya requerido una hospitalización de al menos 7 días, y continúe de baja a esa fecha, el período vacacional quedará en suspenso, y su curso se reanudara en los siguientes términos:

- 1º. Si el alta médica tuviera lugar dentro del período de tiempo fijado inicialmente para el disfrute vacacional, este se reanuda el día del alta médica hasta la finalización de dicho período de tiempo. Por los días restantes hasta completar los 30 días naturales se señalará un nuevo período vacacional para su disfrute dentro del año natural.

- 2º. Si el alta médica tuviera lugar después de transcurrido el período vacacional señalado inicialmente, se fijará un nuevo período para su disfrute dentro del año natural.
- 3º. En ningún caso procederá un nuevo señalamiento del disfrute vacacional cuando la empresa con carácter general suspenda temporalmente su actividad por vacaciones del personal, considerándose que se produce esta circunstancia, cuando exista un retén de mantenimiento.

### **ARTICULO 9º. LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) En caso de nacimiento de hijo: 3 días laborables. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 400 km. se podrá ampliar hasta 2 días naturales más.
- b) Durante 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 400 kms., en los casos de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento del cónyuge e hijos, padres y hermanos consanguíneos o afines (políticos).
- c) Durante dos días naturales por fallecimiento de abuebs y nietos consanguíneos o afines (políticos), que podrán ampliarse hasta 1 día más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 400 kms.
- d) Durante 2 días naturales para traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste impuesto por una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que cada norma disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en las disposiciones legales vigentes.
- g) En caso de matrimonio del productor: 17 días naturales. Cuando coincida el matrimonio con las vacaciones se sumarán ambos períodos, licencia más vacaciones para su disfrute.
- h) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos.
- i) Carnet de Identidad: se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, artº 37, apartado 3.d).
- j) Consulta médica: Por el tiempo necesario en los casos 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 trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

- k) Los trabajadores, tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se entiende por ausencia, la suspensión de la actividad iniciada por el trabajador y su reanudación dentro de las franja horaria correspondiente a la jornada.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora por cada día de trabajo efectivo con la misma finalidad o acumular la reducción de media hora de la jornada de trabajo comprendida entre la finalización del descanso maternal previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y la fecha del cumplimiento de los nueve meses del lactante, para su descanso a continuación del mismo.

- l) Los trabajadores/as vinculados mediante la unión de las parejas de hecho, considerando como tales las reguladas en los términos de la Ley 2/2003 de 7 de mayo del País Vasco, tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, siempre que acrediten su unión en los términos ordenados por dicha Ley.

El disfrute de las licencias previstas en las letras a), b), c), se efectuará durante y mientras persista el hecho causante que las originan.

### **ARTICULO 10º. PERIODO DE PRUEBA**

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

### **ARTICULO 11º. PREAVISO DE CESE POR EL TRABAJADOR**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Obreros y Subalternos: 15 días; Administrativos: 1 mes; Jefes o Titulados Administrativos, Técnicos no titulados o Titulados Superiores y medios: 2 meses, salvo lo dispuesto en el artº. 37 de este Convenio para el contrato fijo de obra, apartado 1º, párrafo 4.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

De producirse discrepancia en el cálculo de liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador el día del cese la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejerda por la diferencia que el estime, reclamación ante la jurisdicción social.

En este supuesto el trabajador estará en su derecho a efectuar su reserva o disconformidad en el recibo de pago, en cuyo caso no se considerará liquidada definitivamente la relación contractual.

## **ARTICULO 12º. ORGANIZACION DEL TRABAJO**

La organización del trabajo tienen por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, estando el trabajador obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, o de la persona en quien este delegue.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están comprendidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria de este Convenio sobre clasificación profesional.

## **CAPITULO III. CONDICIONES SALARIALES.**

### **ARTICULO 13º. RETRIBUCIONES SALARIALES Y REVISIÓN SALARIAL.**

Las retribuciones salariales para cada una de las categorías profesionales del Convenio Colectivo para cada uno de los años de su vigencia son las recogidas en la tabla salarial anexa, y tienen unos incrementos sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de cada año anterior, del:

4,60% para 2003  
4,10% para 2004  
3,60% para 2005

La aplicación de estos incrementos sobre las tablas salariales de cada año anterior se realizará del modo siguiente:

El salario base e incentivo, cuya suma constituye el total mes, se incrementará en:

Año 2003 - 4%  
Año 2004 - 3,5%  
Año 2005 - 3%

Las pagas extraordinarias tendrán los incrementos del 4% (2003); 3,5% (2004) y 3% (2005) más la suma del importe económico resultante de incrementar en cada uno de los años de vigencia del convenio un 0,60% sobre el total anual de la tabla salarial de cada año anterior vigente a 31 de diciembre.

En el caso de que los IPC de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo excediera del 3% en 2003; del 2,5% en 2004 y del 2% en 2005, se procederá, en su



caso, tan pronto se conozcan los IPC facilitados por el INE para dichos años a realizar una revisión de las tablas en cada uno de ellos, por la diferencia existente entre el IPC real de cada año y los porcentajes antes señalados para cada uno de ellos, revisión que será aplicable sobre los salarios vigentes al treinta y uno de diciembre del año anterior y con efectos retroactivos en cuanto a pago desde el uno de enero de cada año.

#### **ARTICULO 14º. DESCUELQUE**

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que pretendan descogarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el BOB, notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

#### **ARTICULO 15º. FORMAS DE RETRIBUCION**

La forma de abono de los salarios se realizará mensualmente para todas las categorías de trabajadores existentes.

En caso de existir acuerdo entre empresa y trabajadores a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, puede ser pactado otro sistema de forma de pago.

#### **ARTICULO 16º. ESTRUCTURA SALARIAL**

- 1º. Se entiende por salario convenio la contraprestación económica garantizada por categorías profesionales en la tabla salarial anexa en sus claves 1 a 6, por un rendimiento normal y correcto en el trabajo de la jornada ordinaria pactada en Convenio, y que conforme indica la misma se desglosa en salario base y complemento de incentivo, pagas extraordinarias y en su caso salario mínimo garantizado.
- 2º. **Complemento de incentivo.** Este complemento (clave 2ª de la tabla salarial anexa) se devengará por día efectivamente trabajado, en jornada normal y correcta, y su importe se distribuye en un 50% por asistencia al trabajo y 50% por rendimiento y tarea.
- 3º. El salario convenio que retribuye al trabajo ordinario conforme a lo expresado en el párrafo 1º de este artículo, está sujeto a la consecución de los rendimientos que se detallan a continuación:

### **Redes Horizontales**

Tubería montada con soportes, dilatadores fabricados y tomas para la columna, sin curvas, con salvatubos, soldando o roscando a máquina. Tiempo de montaje de andario y otros trabajos no especificados, aparte.

Oficial de primera con ayudante.  
De 2 1/2" a 4": 17 metros día.  
De 1 1/4 a 2": 20 metros día.

### **Columnas Montantes**

Tubería colocada con dilatadores fabricados, con 8 puntos de salida y soportes:

Oficial de primera con ayudante, 30 metros día.

### **Enganche de Radiadores**

Desde la toma de columna del radiador, incluido codo y válvula:

- Oficial primera: 4,5 radiadores día.
- Oficial tercera: 3,5 radiadores día.

### **Montar Radiadores**

Colgar el radiador de la pared y enganche de la válvula y codo:

- Oficial primera con ayudante: 20 radiadores día.

### **Artículos Anexos a la Tabla**

Esta tabla de rendimientos se entiende siempre que la misma se lleve a cabo en las condiciones de trabajo adecuadas, interperie, altura, etc.

Los rendimientos mínimos señalados precedentemente no podrán ser modificados al alza, salvo que en los trabajos con ellos relacionados y como consecuencia del empleo u aplicación de otras técnicas u organización del trabajo se obtenga un ahorro o reducción del tiempo invertido en su ejecución.

Asimismo, el citado conjunto o tabla de rendimiento será aplicable únicamente a los trabajos en ella comprendidos, quedando no obstante excluida la sala de calderas.

- 4º. La no consecución del rendimiento señalado en la tabla, cuando menos determinará la reducción del complemento de incentivo en un 47% en los días en que tenga lugar, realizándose no obstante el cómputo del mismo por los períodos mensuales en que tenga lugar el pago del salario y considerándose el cómputo del rendimiento en las tablas de forma global y por zonas y en calefacciones centrales.

### **ARTICULO 17º. ANTIGÜEDAD**

El número de quinquenios será ilimitado y se abonará por cada quinquenio el 5% del salario base, señalados en la tabla salarial anexa, comenzando su cómputo a partir de la fecha del ingreso en la empresa, para todos los trabajadores, incluidos los aprendices.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, será exclusivamente de aplicación a las antigüedades consolidadas o generadas hasta el uno de Enero del año dos mil cuatro, fecha a partir de la cual, y de forma permanente, el trabajador, tanto el que preste servicios antes o después de esa fecha, no computará nuevos complementos de antigüedad.

### **ARTICULO 18º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Estas gratificaciones serán de 30 días abonadas el 15 de julio y 15 de diciembre, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa más antigüedad, concediéndose en proporción al tiempo que haya permanecido cada trabajador en la plantilla de la empresa.

Los importes de las pagas extraordinarias podrán ser prorrateados mensualmente, de existir acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

### **ARTICULO 19º. PLUS SALARIAL DE RETEN**

Para el caso de que las empresas tengan establecido o establezcan un sistema de trabajo de retén o guardia mediante el cual el trabajador una vez finalizada su jornada efectiva de trabajo queda a disposición de la empresa para atender las eventualidades que pudieran derivarse para la atención de necesidades propias de la empresa o de sus clientes, pudiendo ser reclamada su presencia en el centro de trabajo mediante un "busca" o teléfono móvil, se establece un plus salarial de reten de 17 euros para los años 2003 y 2004 y de 17,61 euros para 2005, sin perjuicio de la remuneración salarial por las horas efectivas de trabajo realizadas por el trabajador derivadas de dicho sistema de trabajo.

En el año 2005, al importe del plus de reten le será de aplicación, en su caso, la revisión prevista para 2005 en el art. 13 del convenio.

### **ARTICULO 20º. RETRIBUCIONES DE VACACIONES**

La retribución de las vacaciones se efectuará al día hábil anterior a su disfrute.

Las vacaciones se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salarios reales } 90 \text{ últimos días naturales}}{90} \times 30$$

Si en el transcurso de estos noventa días el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, se sustituirán los que haya durado la misma por otros tantos de alta, inmediatamente anteriores al período considerado dentro del año en curso.

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

## **ARTICULO 21º. NOCTURNIDAD**

El trabajo realizado dentro del tiempo considerado nocturno legalmente se abonará con un recargo del 25% del salario base.

En aquellos trabajos cuya duración fuera igual o superior a 15 días, procederá un descanso o reducción de jornada equivalente al 12% por cada hora trabajada, descansándose la misma en cómputo bimensual, salvo acuerdo distinto entre los afectados. De no producirse el descanso en ese período de tiempo, o en el pactado, se abonará el tiempo nocturno realizado y no compensado con el recargo del 25% del salario base.

El sistema previsto no será de aplicación cuando voluntariamente el trabajador se adscriba al trabajo nocturno o cuando el trabajo por la circunstancia de su retribución conlleve unos salarios superiores a los dispuestos en la tabla salarial de este convenio para su categoría profesional.

## **ARTICULO 22º. TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO**

A los trabajadores que realicen trabajos de los que realmente son considerados como penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonárseles por estos conceptos el 25% del salario base si sólo se diera una de las circunstancias señaladas, el 30% si concurrieran dos y el 35% si fuesen las tres. Cuando el trabajo con carácter penoso, tóxico o peligroso dure entre una y cuatro horas, corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas anteriormente.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, se considera trabajo tóxico el tiempo empleado en el desmontaje de un elemento o elementos de caldera de hierro fundido, finalizando dicho trabajo tóxico cuando comienza el montaje.

La Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y desarrollar los aspectos incidentes dentro de las condiciones de trabajo.

## **ARTICULO 23º. HORAS EXTRAORDINARIAS**

El importe de los distintos incrementos para las horas extraordinarias para cada una de las categorías serán:

### horas extraordinarias en días laborables

- La 1ª hora diaria al 50% del salario real hora extraordinaria y las siguientes al 75%.

### horas extraordinarias festivas

- 100% sobre el salario real hora ordinaria.

Las horas extraordinarias únicamente se podrán realizar en los casos de reparaciones urgentes, siniestros fuerza mayor, pérdida de materias primas, concentración de trabajo, licencias retribuidas, bajas por I. T., etc.

No obstante lo anterior podrá pactarse entre empresa y trabajador que cada hora extraordinaria se compense por tiempo equivalente de descanso.

En cualquier caso será necesario, con carácter previo a la ejecución de las horas, la comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

## **ARTICULO 24º. DESPLAZAMIENTOS**

Los gastos originados por desplazamientos a la obra o centro de trabajo serán abonados por la empresa.

A este respecto se pagará solamente un viaje de ida y otro de vuelta no teniendo derecho al cobro de dicho desplazamiento aquellos trabajadores que residan dentro del casco urbano, no obstante, los trabajadores que deban desplazarse a una hora dentro del casco urbano y la distancia a la misma sea superior a 3 kms., les será abonado el medio de locomoción más económico.

El cambio de domicilio del trabajador, no conllevará para la empresa mayor costo por este concepto.

## **ARTICULO 25º. DIETAS**

### **Media dieta**

A partir de 1-6-2003 su importe será durante toda la vigencia del Convenio Colectivo de 12 €, y hasta junio de 8,41 €.

### **Dieta completa**

De enero a mayo 2003: 36,06 € y a partir de 1-6-2003 su importe hasta 2004 será de 44 € y en 2005 de 45,58 €, siendo de aplicación en 2005 la revisión prevista en el art. 13 del Convenio.

En los casos de que el trabajador justifique gastos superiores a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se le abonará la cantidad que exceda, previa justificación a la empresa.

En caso de discrepancia en criterio de media dieta o dieta completa, intervendrá el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En el supuesto de que el horario pactado en lo referente al tiempo de comida, no permita efectuar la misma adecuadamente, esta jornada se flexibilizará mediante negociación con el trabajador, o en su defecto, con el Delegado de Personal, esta adecuación quedará supeditada al cumplimiento del número de horas de trabajo establecidas en el presente Convenio.

Las partes firmantes de este acuerdo, negociarán en el marco de las empresas una compensación económica en concepto de dieta, cuando los trabajadores realicen su tarea en la localidad donde se encuentra el domicilio social de la empresa. Este apartado sólo comprende a los trabajadores que realicen trabajo en obra.

## **ARTICULO 26º. KILOMETRAJE**

Si el trabajador utiliza vehículo automóvil propio (excepto motocicletas), para los desplazamientos durante la jornada, previo acuerdo con la empresa, los gastos de desplazamiento le serán abonados de la siguiente forma:

El precio por km. será de 0,26 € desde 1-6-2003 hasta 31-12-2005; y desde 1-1-2003 a 31-5-2003 de 0,22 €.

No obstante la Comisión Mixta del Convenio se reunirá en el año 2005 para evaluar los índices del precio de los combustibles y en función de ello decidir acerca de la revisión económica.

#### **ARTICULO 27º. ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL**

En los casos de Incapacidad Temporal del Trabajador que a continuación se detallan, y cuando este tenga derecho a la prestación económica de la Seguridad Social por la contingencia prevista, se le retribuirá conforme a las previsiones siguientes:

- 1º. Cuando el trabajador sea dado de baja por enfermedad, se le retribuirá de la siguiente forma:
  - a) Los siete primeros días, según lo establecido por la Ley.
  - b) A partir del octavo día hasta el trigésimo inclusive, el 75%.
  - c) Del 31 al 90, el 100% del salario de las tablas anexas.
  - d) A partir de los 90 días, lo establecido por la Ley.
- 2º. En caso de hospitalización se abonará el 100% del salario de las tablas anexas, durante el período que dure la misma, hasta un máximo de 200 días desde la fecha de la baja por enfermedad. Una vez finalizada la hospitalización, se ampliará la percepción del 100% por recuperación hasta un máximo de 20 días. Posteriormente se volverá a los apartados anteriores.
- 3º. Si la baja se produce por accidente laboral, se retribuirá al trabajador el 100% del salario de las tablas anexas, desde el primer día de baja.
- 4º. La cantidad sobre la que se efectuarán los cálculos es la correspondiente a las Tablas del Convenio, siendo respetado lo dispuesto en el artículo 4º.
- 5º. No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes el complemento de la prestación económica a cargo de la empresa tendrá como límite temporal los 18 meses, y en ningún caso sufrirá incremento, si por modificaciones legislativas o reglamentarias se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social y/o de los días en que estas se reconozcan.

#### **CAPITULO IV. SEGURIDAD Y FORMACION**

##### **ARTICULO 28º. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

La dirección de la empresa consultará a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas de corrección necesarias para eliminar o reducir progresivamente, en la medida de lo posible, la siniestralidad, los riesgos derivados de las condiciones ambientales en que se ejecute el trabajo y de los inherentes al puesto de trabajo, y la previsión de facilitar y comprometer el uso de los equipos y medidas de protección personal más adecuadas o necesarias.

El empresario facilitará al trabajador una información teórico-práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, estando obligado el trabajador a cooperar de forma activa en la utilización de los equipos personales o colectivos de protección y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia y aplicar los conocimientos adquiridos a través de la formación preventiva.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requiera las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores elegirán de entre los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal), un delegado de prevención al que le serán de aplicación las garantías de la Ley 31/95.

En las empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención.

Las empresas facilitarán a los delegados de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995 y por el Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos Laborales en la CAPV.

Los delegados de prevención colaborarán con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, fomentarán la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales y efectuarán una vigilancia y control en el cumplimiento de esta normativa.

Las empresas procurarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, instalar o acondicionar vestuarios con material de limpieza de las obras y centros de trabajo, asimismo, facilitar un botiquín de urgencia y primeras curas.

Las empresas están obligadas a realizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos de su puesto de trabajo, con las entidades acreditadas al efecto, Servicios de Prevención, propios o ajenos, en los términos programados, por estos y en relación con los protocolos que al efecto se aprueben por Osalan o en su defecto por otras entidades competentes sobre esta materia, sin perjuicio de que al menos se realice anualmente un reconocimiento médico gratuito dentro de la jornada de trabajo.

La Dirección de la empresa y un representante de los trabajadores se entrevistarán con el constructor de la obra antes de comenzar los trabajos para la ejecución del proyecto aprobado a fin de gestionar la adecuación de los vestuarios en dicha obra.

### **ARTICULO 29º. ROPA DE TRABAJO**

Las empresas entregarán a cada trabajador un mono o buzo, que será de uso obligatorio en su caso, en el trabajo. Cada seis meses se renovará la ropa de trabajo. El primero de Enero y Julio de cada año, se hará entrega de la misma.

Será renovada dicha ropa cuando por las circunstancias especiales de trabajo, así lo requieran.

Además se incluirán unas botas de seguridad que se repondrán a medida que éstas se deterioren.

### **ARTICULO 30º. FORMACION**

A efectos de la formación, será de aplicación sobre la elaboración, tramitación y condiciones de los planes de mejora de la cualificación profesional de los trabajadores del sector lo dispuesto en las disposiciones o acuerdos de aplicación sobre esta materia.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá organizar anualmente programas de formación en prevención en seguridad y salud laborales. En el caso de que el programa se realice, los trabajadores estarán obligados, durante la vigencia de este convenio a asistir al curso hasta por 8 horas al año. El curso podrá establecerse fuera de la jornada de trabajo diaria, o dentro de la misma, procediéndose en este último caso a la distribución de las horas de formación, hasta ocho, en el horario de trabajo correspondiente a otros días de actividad previstos en el calendario de trabajo.

## **CAPITULO V. CONTRATACION.**

### **ARTICULO 31º. CONTRATO PARA LA FORMACION**

De conformidad a la legislación vigente este contrato tendrá por objeto la adquisición de la Formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes normas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para formalizar un Contrato en "Prácticas". No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, percibirán una retribución conforme a la tabla salarial del Convenio.

Asimismo, tendrán derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad por la misma cuantía que su salario mensual.

Al amparo de la facultad que el art. 11-2 c) del Estatuto de los Trabajadores, se amplía el plazo de duración máxima de este contrato hasta los 3 años, quedando comprendido en un mínimo de 6 meses y un máximo de tres años, pudiéndose concertar las prórrogas precisas sin que se supere el máximo temporal. Se exceptúa de ese límite legal los auxiliares administrativos y especialistas siendo para ellos de dos y un año respectivamente.

Queda excluido de esta contratación el personal de limpieza y el peón.

Asimismo, al amparo de la facultad que el art. 11-2 b) de la citada Ley 63/97 concede a los Convenios Colectivos Sectoriales, se establece que el número de trabajadores en formación por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores: 1 trabajador en formación
- de 6 a 10 trabajadores: 2 trabajadores en formación
- de 11 a 25 trabajadores: 3 trabajadores en formación
- de 26 a 40 trabajadores: 4 trabajadores en formación
- de 41 a 50 trabajadores: 5 trabajadores en formación
- de 51 a 100 trabajadores: 8 trabajadores en formación
- + de 100 trabajadores: 10 trabajadores en formación o el 8% de la plantilla.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de trabajo para la formación.



Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, en especial en el art. 11-2) del Estatuto de los trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

### **ARTICULO 32º. CONTRATO DE FORMACION.**

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación y teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado y se registrará por las siguientes condiciones:

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, percibirán una retribución conforme a la tabla salarial del Convenio.

Asimismo, los aprendices tendrán derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad por la misma cuantía que su salario mensual.

Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional vigente en la fecha de celebración de los contratos.

### **ARTICULO 33º. CONTRATACIONES TEMPORALES**

La Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la necesidad de este tipo de contratación.

**Los contratos eventuales por circunstancias de la producción.** Los firmantes del Convenio Colectivo acuerdan al amparo del art.15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, que la duración máxima de esta modalidad contractual sea hasta de un total de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa que justifique su utilización debiéndose especificar en el contrato la causa objeto de la contratación.

**El contrato de trabajo fijo de obra** tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado y se realizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustará a alguno de estos supuestos:

- 1º. Con carácter general el contrato es para una sola obra con independencia de su duración y terminará cuando finalice los trabajos de oficio y categoría del trabajador.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario del número de contratos para su ejecución debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores fijos de obra por terminación de los trabajos de su oficio y categoría deberá comunicarse por escrito al trabajador.

Tanto el cese referido como el derivado del desestimiento contractual por el trabajador no estará sometido a plazo de preaviso específico por lo que se entenderá cumplido en el momento de su notificación.

- 2º. No obstante lo anterior y previo acuerdo entre las partes contratantes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de la C.A.P.V., en los que se ejecuten trabajos que a su vez sean causa de contratos de obra sin perder dicha condición contractual de fijo de obra y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus

desplazamientos sin que el citado acuerdo pueda aplicarse una vez transcurrido o acumulados 30 meses de contratación.

La continuidad del contrato lo será para obra determinada pudiendo las partes repetir la utilización de este mecanismo para obras sucesivas cuantas veces lo crean oportuno con el límite antes señalado, que si se rebasara determinaría que el contrato se convierta en indefinido.

Cuando las partes lleguen a tal acuerdo deberán forzosamente reflejados por escrito en cada ocasión formando al efecto el oportuno acuerdo privado.

En cuanto al preaviso del cese se estará a lo previsto en el apartado 1º con las precisiones siguientes:

- a) Cuando se produzca este acuerdo entre la empresa y el trabajador no será necesario la comunicación de cese de este último.
- b) La entrega de la comunicación de cese por la empresa al trabajador no impedirá la posterior formalidad del acuerdo del contrato.

- 3º. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal y ajena a su voluntad y siempre que dicha paralización no se produjera por incumplimiento legal de éste, tras darse cuenta, por la empresa a los representantes legales del centro o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Calefactores, operará la terminación de la obra y ceses previstos en el supuesto 1º y en el 2º. La representación de los trabajadores del centro o en su defecto la Comisión Paritaria dispondrá en su caso de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer el nuevo empleo al trabajador cuando las causas de la paralización de la obra hubiesen desaparecido. Esta obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado para el supuesto segundo de este artículo.

Este supuesto 3º no podrá ser de aplicación en caso de paralización con conflicto laboral entre las partes contratantes.

- 4º. En el caso de que se haga uso de la previsión contemplada en el apartado 2º de este artículo, la empresa por la extinción final de la relación contractual abonará al trabajador, en concepto de indemnización un 4,5% del salario percibido durante la vigencia de aquella, con el límite resultante de aplicar este porcentaje al salario anual.

## **ARTICULO 34º. CONTRATO DE RELEVO Y SUSTITUCION**

### Contratos de relevo

Son trabajadores contratados bajo la modalidad de relevo aquellos que ingresan en la empresa para cubrir al menos la jornada de los trabajadores que teniendo más de 60 años cumplidos, les falten hasta 5 años para cumplir la edad ordinaria de jubilación, y acuerden con la empresa reducir la suya entre el 25% y el 85%, accediendo a la jubilación parcial que regula el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

### Contratos de relevo y sustitución

Los firmantes de este convenio colectivo recomiendan a las empresas y trabajadores la realización de un análisis en profundidad acerca de la aplicabilidad en el seno de la

empresa de las fórmulas contractuales del contrato de sustitución y de relevo, como pautas que, sin ocasionar cargas en la competitividad y productividad de las empresas, puedan ser favorecedoras de nuevos empleos.

En dicho sentido, se recomienda, alcanzar acuerdos que, respetando la voluntariedad de las partes afectadas, favorezcan la aplicación de los contratos de "sustitución" y relevo.

### **ARTICULO 35º. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a 1.400 horas anuales.

Todos los contratos regulados en este artículo podrán celebrarse a tiempo parcial, a excepción del contrato de formación a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato indefinido de esta naturaleza, el número de horas complementarias que puede pactarse entre la empresa y el trabajador tendrá el límite del 60% de la jornada ordinaria anual pactada en el contrato de trabajo, sin que la suma de ambas exceda de 1.400 horas anuales.

La distribución de las horas complementarias podrá realizarse dentro de cada año natural, en que esté vigente el contrato de trabajo, sin que obste a ello que la ejecución de las horas contratadas en el contrato inicial no se produzca en todos los meses del año.

Los contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

### **ARTICULO 36º. FINIQUITO Y ATRASOS**

La liquidación salarial o finiquito firmados por el trabajador a la finalización o extinción de su contrato de trabajo se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que pudieran corresponderle por la aplicación, en su caso, del incremento o revisiones salariales con efecto retroactivo previstas en este Convenio Colectivo.

Las diferencias salariales derivadas por el efecto retroactivo del convenio en el pago de salarios podrá ser reclamada por el trabajador a la empresa dentro del año siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Bizkaia que una vez transcurrido determinará la prescripción de la acción para su reclamación.

Asimismo las diferencias salariales de efecto retroactivo serán cotizadas a la Seguridad Social por las empresas conforme a la normativa vigente, al mes siguientes de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Bizkaia.

La liquidación de los atrasos salariales derivados de la aplicación de este Convenio Colectivo serán abonados por la empresa al trabajador en el mes siguiente al de la publicación del Convenio o de sus revisiones salariales en el BOB.

### **ARTICULO 37º. JUBILACION Y PROMOCION DE EMPLEO**

Los firmantes de este Convenio Colectivo estiman positiva la aplicación de la previsión legal de la jubilación de los trabajadores a los 64 años de edad, contenida en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de febrero.

Por ello, recomiendan a las empresas y trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, la utilización de este instrumento legal, que para su puesta en práctica exige la simultaneidad del cese del trabajador por jubilación a dicha edad, sin merma de

derechos por su anticipación, con la contratación de otro trabajador desempleado por un período mínimo de un año.

Con el objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta las cifras de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de su puesta en práctica.

Asimismo, se establece la jubilación obligatoria del trabajador a los 65 años, o la que en el futuro legalmente se establezca, condicionado a que a esa edad reúna los requisitos de cotización suficiente para acceder a la jubilación contributiva de la Seguridad Social. Si el trabajador al cumplir dicha edad careciese de los requisitos de cotización, se demorará la jubilación obligatoria a la fecha en que reúna los requisitos.

### **ARTICULO 38º. EXCEDENCIAS SINDICALES**

- 1º. Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y a la L.O.L.S. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.
- 2º. La excedencia para ejercer cargo sindical a nivel comarcal o superior, será obligatoria su concesión por la empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo.
- 3º. El período de vigencia de la citada excedencia por ejercer cargo sindical, se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad, por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato, se analizarán las dificultades que se produzcan entre la empresa y la central sindical afectada.

### **ARTICULO 39º. CUOTA SINDICAL**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La Dirección de la empresas entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

### **ARTICULO 40º. DERECHOS SINDICALES**

Secciones Sindicales. Los responsables de las secciones sindicales representan únicamente a los afiliados de su central sindical.

Se reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a las confederaciones sindicales, a organizarse en el seno de las empresas como secciones sindicales previa información por las confederaciones respectivas.

Sin perjuicio de lo anterior la Dirección de la empresa conocerá el número de afiliados, que se reunirán con el fin de que ésta les facilite el local adecuado dentro de las dependencias de la empresa, para la celebración de la asamblea.

Dispondrán de tablón de anuncios o, en su caso, acceso a él, así como facilidades para transmitir información y propaganda entre sus afiliados y también la de recibir información económica de la empresa.

Las secciones sindicales nombrarán un Comité de Sección Sindical o Secretario que asumirá la Dirección de la Sección Sindical.

Para que exista un Delegado de una sección sindical en la empresa, se precisa de un número de afiliados mínimos al mismo sindicato, para lo cual establece el siguiente baremo:

Hasta 10: 5 afiliados, un delegado.

Hasta 15: 7 afiliados, un delegado.

Hasta 25: 10 afiliados, un delegado.

Hasta 50: 15 afiliados, un delegado.

Más de 51: 20 afiliados, un delegado.

En el caso de que un afiliado a una sección sindical sea elegido Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, a su vez, podrá ser nombrado Delegado de dicha sección sindical, representando ambos cargos.

Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, dentro de la Sección Sindical. (No dispondrán de tiempo sindical dentro de las horas de trabajo).

Los trabajadores tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, fuera de sus horas de trabajo.

Las Secciones Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de asamblea, con un plazo mínimo de 48 horas y el Orden del Día.

Los locales para asambleas y reuniones serán los mismos que se puedan disponer por el Comité de Empresa. Estos locales los utilizarán todas las secciones sindicales, mediante un orden convenido entre dichas secciones sindicales y la empresa.

Las secciones sindicales podrán presentar sus candidatos para la elección de los Comités de Empresa.

Los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales como representantes de las mismas en la mesa negociadora del Convenio Colectivo, dispondrán de todo el tiempo necesario durante las negociaciones del mismo como licencia retribuida, siempre que esta representación no recaiga en más de un trabajador de una misma empresa y Central Sindical.

#### **ARTICULO 41º. COMITES DE EMPRESA**

El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 20 horas mensuales por Delegado.

No se computarán las horas para negociaciones de Convenio y problemas derivados de la propia empresa, tales como expedientes de crisis y expedientes de regulación de empleo.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, a los Delegados se les concederá por la empresa las horas necesarias para asistencia a congresos y cursos de

formación, descontando de las horas del mes siguiente el exceso que supere de las 20 horas mensuales, siempre previa justificación de la Central Sindical correspondiente.

En el caso de que antes de la terminación de la vigencia del presente Convenio saliera una Ley en materia sindical distinta a lo establecido actualmente en el Convenio, se negociará en base a dicha Ley.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse.

El Comité recibirá con carácter previo a su ejecución, en los casos de expedientes de crisis, la información debida.

Los trabajadores tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, fuera a sus horas de trabajo.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de la asamblea, con un plazo mínimo de 48 horas y el orden del día.

## **CAPITULO VII. ASEGURAMIENTO**

### **ARTICULO 42º. SEGURO DE ACCIDENTES**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán actualizar las pólizas de Seguro de Accidentes de Trabajo con efectividad como fecha límite la de los 15 días siguientes a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Bizkaia, garantizando a sus operarios las cantidades señaladas en el Anexo II, y por las causas que en dicho Anexo se detallan.

En cualquier caso la responsabilidad de la empresa, quedará agotada, a todos los efectos con respecto del trabajador una vez suscrita la correspondiente póliza con el seguro y abonada la prima.

La empresa antes de suscribir la póliza con el seguro, informará a los representantes de los trabajadores, el nombre de la Compañía Aseguradora a fin de que si hubiera indicios de que la misma pudiera resultar insolvente, se contrate la póliza con otro.

## **CAPITULO VIII. ADMINISTRACION DEL CONVENIO**

### **ARTICULO 43º. COMISION PARITARIA Y SUS FUNCIONES**

La Comisión Paritaria estará constituida de la siguiente forma:

Tres representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y tres de los empresarios, con voz y voto, eligiendo de entre ellos al Secretario, que levantará acta firmada de los acuerdos.

Las funciones de la Comisión Paritaria, de acuerdo con la normativa vigente, son las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos datos tengan interés directo en ello.
- b) Decidir sobre las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

- c) Vigilancia de a la Inspección de Trabajo.
- d) Conocer y decidir sobre la procedencia del descuelgue.
- e) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.
- f) Se señala a los efectos de este Convenio Colectivo, como domicilio de la Comisión Mixta el de c/ Gran Vía, 50-5º, Bilbao.

## **CAPITULO IX. NORMAS COMPLEMENTARIAS.**

### **ARTICULO 44º. DERECHO SUPLETORIO**

El presente Convenio Colectivo subsistirá íntegramente en sus propios términos durante todo el período de vigencia del mismo, salvo que por disposición legal de rango superior se establecieran condiciones más beneficiosas en materia de jornada de trabajo, vacaciones o salarios en conjunto anual, en cuyo caso habrá de estarse a lo dispuesto en las mismas, además de lo establecido en las normas complementarias.

### **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA – CLASIFICACION PROFESIONAL**

En tanto no se alcancen acuerdos por la Comisión a la que se refiere la Disposición Adicional 1ª del Convenio, será de aplicación la Clasificación Profesional de la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

Contrato de relevo. A los solos efectos de concertar esta modalidad contractual, y con el objeto de promover e impulsar la misma conforme prevé el artº. 12.6.d. del Estatuto de los Trabajadores, se establece la clasificación profesional mediante grupos profesionales.

#### Grupo Profesional I.

Encargado  
Oficial 1ª  
Oficial 2ª  
Oficial 3ª  
Almacenero  
Oficial Adm. 1ª  
Oficial Adm. 2ª  
Delineante 1ª  
Delineante 2ª  
Conductor

#### Grupo Profesional II.

Titulado Superior  
Titulado Medio  
Jefe de Administración 1ª  
Jefe de Administración 2ª  
Jefe de Taller  
Técnico Proyectista

#### Grupo Profesional III

Auxiliar Administrativo mayor de 21

Auxiliar Administrativo menor de 21  
Calcador mayor de 21  
Calcador menor 21  
Peón Especialista mayor de 21  
Peón Especialista menor de 21  
Personal de limpieza

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

En tanto no se alcancen acuerdos por la Comisión a la que se refiere la Disposición Adicional Primera del Convenio, será de aplicación la Clasificación Profesional y el Régimen Disciplinario de la derogada Ordenanza para la Industria.

## **DISPOSICIONES ADICIONAL**

Comisión de Clasificación Profesional y Régimen Disciplinario.

Queda constituida dicha Comisión en virtud de este Convenio Colectivo, integrando la misma dos representantes de los Sindicatos firmantes y dos de la representación empresarial, adoptándose las decisiones en forma idéntica a las previstas para la negociación colectiva. El domicilio de la Comisión radicará en CEBEK, c/ Gran Vía, 50-5º. Bilbao.

El objetivo de la Comisión es la de adaptar el actual sistema de clasificación profesional al de grupos profesionales considerando las específicas y singulares circunstancias del sector y el de ordenar el régimen disciplinario.

Los acuerdos que vayan alcanzándose en estas materias, serán incorporados automáticamente al Convenio Colectivo con igual rango normativo.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

### **CALENDARIO LABORAL**

En las empresas se elaborará anualmente un calendario laboral que deberá exponerse en un lugar visible dentro de cada centro de trabajo.

Anualmente se aprobará por las representaciones firmantes de este convenio colectivo un calendario laboral de aplicación general para las empresas y trabajadores que tendrá carácter subsidiario para aquellos casos en que la empresa no elabore el suyo propio.

No obstante lo anterior el calendario general podrá ser modificado por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores. Asimismo cuando existan causas organizativas, productivas, económicas o tecnológicas también podrá ser objeto de modificación por el procedimiento del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se reunirán en la 2ª quincena del mes de noviembre de los años 2003 y 2004 para aprobar el calendario laboral para los años 2004 y 2005 respectivamente.



**CALENDARIO LABORAL GENERAL PARA 2003 EN EL SECTOR DE  
CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA**

---

Días efectivos de trabajo (365 – 148) = 217 días.

Jornada de 8 horas día x 217 = 1.736 horas.

**1º. Días de inactividad:**

Sábados.....	50
Domingos.....	52
Fiestas oficiales.....	13
Fiesta local.....	1
Vacaciones.....	<u>22</u>
(no contabilizándose sábados, domingos, ni fiestas oficiales) .....	138 días

**2º Días de inactividad por Calendario General de Convenio Colectivo 2003.**

- Julio = días 28, 29 y 30 .....	3 días
- Agosto = día 1.....	1 día
- Diciembre = 23, 24, 26, 29, 30, 31.....	<u>6 días</u>
	10 días
- 4 horas por la diferencia entre 1736 horas y 1.732 del convenio, que serán de disfrute de libre disposición por el trabajador con preaviso a la empresa y sin que puedan coincidir más del 25% de la plantilla	<u>          </u>
	10,5 días

**TOTAL 1º + 2º = 148 días.**

Las empresas que a la fecha de publicación del Convenio en el BOB no tengan calendario propio adecuarán la distribución de la jornada de trabajo conforme a lo previsto en este calendario general, sin perjuicio de que los días efectivos de inactividad hasta esa fecha compensen o sustituyan total o parcialmente, según sea el caso, a los previstos en este calendario general.

## **A NEXO II**

### **SEGURO DE ACCIDENTES SEGUN CONVENIO COLECTIVO**

#### **OBJETO DEL SEGURO**

Mediante la contratación de esta póliza, la Compañía Aseguradora garantiza el pago de las indemnizaciones expresamente pactadas en las condiciones particulares de la Póliza, cuando el Asegurado sufra un accidente de trabajo en el ejercicio de sus ocupaciones profesionales y que origine:

- A) Fallecimiento por accidente de trabajo.
- B) Incapacidad Permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- C) Incapacidad Permanente Parcial.

#### **MUERTE POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Mediante la contratación expresa de esta cobertura, en caso de que a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional cubierto se produzca el fallecimiento de Asegurado, el Asegurador pagará la suma prevista en las condiciones particulares de este contrato a los beneficiarios designados en la Póliza.

Tendrán consideración de Accidentes de Trabajo:

- 1) Los que sufra el Asegurado al ir o al volver del lugar de trabajo, calificados como accidentes "in itinere".
- 2) Los que sufra el asegurado con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical o de gobierno de las Entidades Gestoras, así como lo ocurrido al ir o volver del lugar en que se ejercen las funciones propias de dichos cargos.
- 3) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- 4) Las enfermedades profesionales contraiga el Asegurado con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad profesional tuvo por causas exclusiva la ejecución del mismo.
- 5) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el Asegurado para su curación.
- 6) Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo o enfermedad profesional las lesiones que sufra el Asegurado durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

#### **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA**

Mediante la contratación expresa de esta cobertura, si a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional cubierto, se produce la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el Asegurador pagará la suma asegurada para este caso.

**CAPITALES GARANTIZADOS PARA CADA UNO DE LOS TRES AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO, SIN REVISIÓN**

CAPITAL EN CASO DE MUERTE..... 40.000 €

CAPITAL EN CASO DE INVALIDEZ  
PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA ..... 40.000 €

CAPITAL ADICIONAL EN CASO DE MUERTE  
POR CIRCULACION ..... 42.075 €

CAPITAL EN CASO DE INCAPACIDAD  
PERMANENTE PARCIAL BAREMO SEGÚN ENTIDAD ASEGURADORA

Estos capitales entrarán en vigor a partir de los 15 días siguientes a la publicación de este convenio en el BOB, sin perjuicio de que hasta esa fecha continúen en vigor las vigentes en el convenio anterior de 30.054 € por muerte, invalidez permanente total o absoluta y de 36.065 € en caso de muerte por circulación.

TABLA SALARIAL 2003.

Categorías	Salario base	Incentivo	Pagas extraord.	Total anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado	Mínimo garantizado
Titulado/a Superior	1.615,65	342,73	3.582,57	27.083,18		1.191,04	1.191,04
Titulado/a medio	1.455,93	243,91	3.078,78	23.476,81		1.032,44	1.032,44
Jefe/a Taller	1.234,57	243,53	2.645,84	20.383,03		896,39	896,39
Técnico/a proyectista	1.234,57	243,53	2.645,84	20.383,03		896,39	896,39
Encargado/a	1.213,25	199,55	2.519,91	19.473,54	9,58	856,39	856,39
Delineante de 1ª	1.100,13	229,09	2.354,07	18.304,73		804,99	804,99
Delineante de 2ª	1.003,39	184,5	2.081,89	16.336,58		718,43	718,43
Calgador/a de más de 21 años	871,66	101,56	1.664,48	13.343,04		586,79	586,79
Calgador/a de menos de 21 años	830,49	98,82	1.578,63	12.730,40		559,85	559,85
Jefe/a Adm. De primera	1.420,29	264,31	2.995,18	23.210,44		1.020,73	1.020,73
Jefe/a Adm. De segunda	1.295,23	241,69	2.761,96	21.204,97		932,53	932,53
Oficial/a Adm. Primera	1.100,13	229,09	2.354,07	18.304,73		804,99	804,99
Oficial/a Adm. Segunda	1.003,39	184,5	2.081,89	16.336,58		718,43	718,43
Auxiliar mayor 21 años	871,66	101,56	1.664,48	13.343,04		586,79	586,79
Auxiliar menor de 21 años	830,49	98,82	1.578,63	12.730,40		559,85	559,85
Almacenero/a	899,45	125,56	1.764,71	14.064,81		618,53	618,53
Conductor/a	983,87	183,32	2.041,61	16.047,87		705,74	705,74
Oficial/a Primero	920,77	385,39	2.317,50	17.991,49	8,86	791,21	791,21
Oficial/a Segundo	842,42	344,46	1.933,31	16.175,84	8,05	711,37	711,37
Oficial/a Tercera	800,06	215,62	1.769,42	13.957,60	6,88	613,81	613,81
Peón Esp. Mayor 21 años	788,4	185,21	1.685,74	13.369,07	6,60	587,93	587,93
Peón Esp. Menor de 21 años	784,02	178,85	1.639,86	13.194,25	6,53	580,24	580,24
Formación 1. Año	456,89		950,68	6.433,35	3,10	282,92	282,92
Formación 2º año	539,95		1.123,53	7.602,98	3,66	334,36	334,36
Formación 3. Año	623,03		1.296,38	8.772,77	4,23	385,8	385,8
Personal de limpieza	784,02	178,85	1.685,00	13.239,39	6,53	582,23	582,23

TABLA SALARIAL 2004.

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Pagas extraord.	Total anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado 2
Titulado/a	1.672,20	354,73	2.026,93	3.870,46	28.193,59		1.110,41

Superior							
Titulado/a medio	1.506,89	252,45	1.759,33	3.327,40	24.439,36		962,55
Jefe/a Taller	1.277,78	252,05	1.529,83	2.860,74	21.218,73		835,70
Técnico/a proyectista	1.277,78	252,05	1.529,83	2.860,74	21.218,73		835,70
Encargado/a	1.255,71	206,54	1.462,25	2.724,95	20.271,96	9,88	798,42
Delineante de 1ª	1.138,63	237,11	1.375,74	2.546,29	19.055,22		750,49
Delineante de 2ª	1.038,51	190,96	1.229,47	2.252,77	17.006,38		669,80
Calgador/a de más de 21 años	902,17	105,11	1.007,28	1.802,79	13.890,11		547,06
Calgador/a de menos de 21 años	859,56	102,28	961,84	1.710,26	13.252,35		521,95
Jefe/a Adm. De primera	1.470,00	273,56	1.743,57	3.239,27	24.162,07		951,63
Jefe/a Adm. De segunda	1.340,56	250,15	1.590,71	2.985,86	22.074,38		869,40
Oficial/a Adm. Primera	1.138,63	237,11	1.375,74	2.546,29	19.055,22		750,49
Oficial/a Adm. Segunda	1.038,51	190,96	1.229,47	2.252,77	17.006,38		669,80
Auxiliar mayor 21 años	902,17	105,11	1.007,28	1.802,79	13.890,11		547,06
Auxiliar menor de 21 años	859,56	102,28	961,84	1.710,26	13.252,35		521,95
Almacenero/a	930,93	129,96	1.060,88	1.910,86	14.641,47		576,66
Conductor/a	1.018,30	189,74	1.208,04	2.209,35	16.705,84		657,96
Oficial/a Primero	953,00	398,88	1.351,88	2.506,56	18.729,14	9,14	737,65
Oficial/a Segundo	871,90	356,52	1.228,42	2.098,03	16.839,05	8,30	663,21
Oficial/a Tercera	828,06	223,17	1.051,23	1.915,10	14.529,86	7,10	572,26
Peón Esp. Mayor 21 años	816,00	191,69	1.007,69	1.824,96	13.917,20	6,80	548,13
Peón Esp. Menor de 21 años	811,46	185,11	996,57	1.776,42	13.735,22	6,70	540,96
Formación 1. Año	472,88	0,00	472,88	1.022,56	6.697,12	3,20	263,77
Formación 2º año	558,85	0,00	558,85	1.208,48	7.914,70	3,77	311,72
Formación 3. Año	644,84	0,00	644,84	1.394,39	9.132,45	4,36	359,68
Personal de limpieza	811,46	185,11	996,57	1.823,41	13.782,21	6,73	542,82

TABLA SALARIAL 2005.

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Pagas extraord.	Total anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Titulado/a Superior	1.722,37	365,37	2.087,74	4.155,74	29.208,56		1.014,97
Titulado/a medio	1.552,09	260,02	1.812,11	3.573,86	25.319,17		879,82
Jefe/a Taller	1.316,11	259,62	3.073,88	3.073,88	21.982,61		763,87
Técnico/a proyectista	1.316,11	259,62	3.073,88	3.073,88	21.982,61		763,87
Encargado/a	1.293,39	212,73	1.506,12	2.928,33	21.001,75	10,13	729,79

Delineante de 1ª	1.172,79	244,22	1.417,02	2.737,01	19.741,21		685,99
Delineante de 2ª	1.069,67	196,69	1.266,35	2.422,40	17.618,61		612,23
Calcedor/a de más de 21 años	929,23	108,26	1.037,49	1.940,22	14.390,15		500,04
Calcedor/a de menos de 21 años	885,35	105,35	990,70	1.841,09	13.729,43		477,08
Jefe/a Adm. De primera	1.514,10	281,77	1.795,87	3.481,42	25.031,90		869,83
Jefe/a Adm. De segunda	1.380,78	257,65	1.638,43	3.207,88	22.869,05		794,68
Oficial/a Adm. Primera	1.172,79	244,22	1.417,02	2.737,01	19.741,21		685,99
Oficial/a Adm. Segunda	1.069,67	196,69	1.266,35	2.422,40	17.618,61		612,23
Auxiliar mayor 21 años	929,23	108,26	1.037,49	1.940,22	14.390,15		500,04
Auxiliar menor de 21 años	885,35	105,35	990,70	1.841,09	13.729,43		477,08
Almacenero/a	958,86	133,85	1.092,71	2.056,04	15.168,56		527,09
Conductor/a	1.048,85	195,43	1.244,28	2.375,86	17.307,25		601,41
Oficial/a Primero	981,59	410,85	1.392,44	2.694,13	19.403,39	9,37	674,25
Oficial/a Segundo	898,06	367,21	1.265,27	2.262,00	17.445,26	8,51	606,21
Oficial/a Tercera	852,91	229,86	1.082,77	2.059,73	15.052,94	7,28	523,08
Peón Esp. Mayor 21 años	840,48	197,44	1.037,92	1.963,21	14.418,22	6,98	501,02
Peón Esp. Menor de 21 años	835,80	190,66	1.026,46	1.912,12	14.229,69	6,91	494,47
Formación 1. Año	487,07	0,00	487,07	1.093,41	6.938,22	3,28	241,10
Formación 2º año	575,62	0,00	575,62	1.292,22	8.199,63	3,87	284,93
Formación 3. Año	664,18	0,00	664,18	1.491,02	9.461,22	4,47	328,77
Personal de limpieza	835,80	190,66	1.026,46	1.960,80	14.278,36	6,91	496,16