

## ACTA DE SESIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BIZKAIA

**Día:** martes, 26 de noviembre de 2019  
**Hora inicio:** 12:30  
**Hora fin:** 19:00  
**Lugar:** Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, Alda. Urquijo, 2, 3ª, Bilbao.  
**Asistentes:**

### REPRESENTACIÓN SINDICAL

#### - ELA

- Juan Miguel Pérez Yenes
- Mikel Etxeberria Campos
- José Ramón Lasa Quevedo
- Mikel Bilbao Mateos
- Gorka García Carnero
- Saioa Fernández García
- Ignacio Núñez Samaniego
- José Luis Ramírez Domínguez

#### - CCOO

- Iker Gonzalo Hernández
- Miguel Santamaría Campillo
- Yari Blasco Linares
- Marta Ayala Salazar

#### - UGT

- José María Rojo Cima
- Jon Lombraña Rodríguez
- José Ramón Manso Sastre

#### - LAB

- Asier Goitia Torrontegi
- Oihane Torres Azurmendi
- Iratxe Azkue Reñares
- Jon Iñaki Alkorta Gandiaga

### REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

#### - FEDERACIÓN VIZCAÍNA DE EMPRESAS DEL METAL (FVEM)

- Luis Bernaola Iturbe
- Ana Zorroza Zugazabeitia
- Adolfo Rey Gómez

### SECRETARIA DE ACTAS

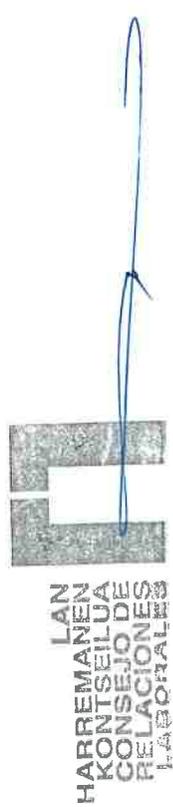
Alex García Mujika, Consejo de Relaciones Laborales

Comienza la sesión, tomando la palabra la representación de FVEM para indicar que, tal y como avanzó en el día de ayer hace entrega de una propuesta final para su incorporación al acta y cuyos puntos fundamentales se detallan en esta sesión, remitiéndose a su texto completo para una mejor comprensión de la propuesta que se realiza en el día de hoy. Como aspectos previos a la explicación de la propuesta ha precisado que se trata de una propuesta final que, en caso de ser aceptada por la parte sindical, necesitaría de la validación por los órganos competentes de FVEM y que lleva unida como exigencia empresarial la suspensión, al menos, de las huelgas convocadas para los días 28 y 29 de noviembre de 2019.

Los aspectos fundamentales de la propuesta son:

- Vigencia 2019-2021.
- Incrementos en tablas: actualización de tablas a 31-12-2018 en base a IPC 2018 + 2 %.
  - Incremento 2019: IPC 2018 + 1,5 %.
  - Incremento 2020: IPC 2019 + 1,25 %.
  - Incremento 2021: IPC 2020 + 1,25 %.
- Garantía mínima 2019-2021 en las condiciones establecidas en el convenio 2001-2003 con la actualización antes mencionada de tablas a 31-12-2018 y sin la limitación establecida en la última propuesta empresarial para quienes perciban salarios que superen en más de un 50 % los salarios de tablas.
- Flexibilidad de jornada: nueva propuesta para el art. 17.4 del convenio.
- Complemento de la prestación por IT: mantenimiento del texto del convenio 2008-2011.
- Subrogación: nueva propuesta, con extensión de la figura de la subrogación tanto al ámbito público como al privado para contratos que se refieran exclusivamente al mantenimiento.

A continuación, la parte sindical ha solicitado determinadas aclaraciones a la propuesta empresarial fundamentalmente en materia de subrogación, destacando que la parte so-



cial considera imprescindible incluir determinadas modificaciones en el texto empresarial para posibilitar su aplicación práctica real sin tener que recurrir a instancias judiciales.

Tras ello la parte sindical ha señalado que la oferta salarial es mejorable al resultar aún insuficiente por no suponer la recuperación de la pérdida del poder adquisitivo producida desde 2012.

FVEM ha discrepado de dicha afirmación, resaltando que sí se produce la recuperación del poder adquisitivo. La parte sindical ha contestado que no debe olvidarse que la propuesta de FVEM no contempla el abono de ningún atraso para 2018 y que no resulta suficiente para compensar dicha ausencia de atrasos la prolongación de la vigencia del convenio para el año 2021 con los incrementos previstos para dicho año 2021.

Para finalizar su valoración sobre la propuesta empresarial, la parte sindical ha mencionado que la propuesta sobre subrogación no es suficiente en los términos planteados en el día de hoy, que los incrementos salariales ofrecidos son insuficientes y que desea analizar en detalle la propuesta sobre flexibilidad dada su repercusión sobre el sector.

En cualquier caso la parte social se ha comprometido a analizar en detalle la propuesta presentada en el día de hoy por FVEM para dar respuesta a la misma en la sesión prevista para la tarde de hoy, sesión que las partes acuerdan dar comienzo a las 17 h.

Reiniciada la reunión a las 17 h. ha tomado la palabra la parte sindical, señalando ELA que ha analizado la propuesta patronal, existiendo dudas sobre la redacción del apartado sobre garantía mínima que han solicitado que FVEM aclare en base a un supuesto y categoría concreta. Una vez escuchada la explicación de FVEM y dada la dificultad de comprensión de la redacción propuesta por FVEM, la parte sindical ha solicitado una redacción más sencilla y la inclusión en el propio convenio o en un anexo del mismo de un ejemplo de cálculo de la garantía mínima.

En lo que afecta a la subrogación ELA ha realizado diversas precisiones que considera necesarias en la propuesta empresarial, planteando la posibilidad de que se amplíe a contratos diferentes del mantenimiento a lo que FVEM se ha negado.

Por su parte LAB ha dado por aclaradas las dudas sobre garantía mínima, reiterando que el texto presentado en la mañana de hoy sobre subrogación es insuficiente.

En relación a la cláusula de inaplicación, LAB ha señalado que la parte sindical muestra su preferencia por la contemplada en el convenio sectorial de Industria y comercio alimentación de Gipuzkoa firmado recientemente por los cuatro sindicatos y de cuyo contenido se hace entrega a FVEM para su valoración.

En lo referido a la propuesta empresarial sobre flexibilidad, LAB ha indicado que están dispuestos a valorar la pretensión empresarial en función de los avances que se produzcan en otras materias.

Pasando a dar su opinión sobre el texto de igualdad, LAB ha reclamado una mayor intervención de la RLT en la aprobación de los planes de igualdad.

Finalmente y sobre seguridad y salud laboral LAB ha reclamado que se elimine el punto 2.d de la propuesta empresarial por resultar más limitativo que la normativa vigente. LAB y ELA coinciden en su valoración de no encontrar un contenido especialmente interesante para el sector a la figura del asistente sectorial de prevención con la redacción dada por FVEM.

Tanto la parte empresarial como la sindical han coincidido en señalar que esta figura del asistente sectorial precisa de una reflexión adicional por ambas partes, planteando

FVEM la posibilidad de que dicha reflexión se produzca en el seno de la Comisión de Seguridad y Salud sectorial

Por su parte FVEM ha señalado que en su opinión la cláusula de inaplicación ya se encontraba acordada, mostrando en cualquier caso su disposición a estudiar el contenido de la nueva cláusula propuesta por la parte sindical.

Tras reflexionar sobre las aportaciones sindicales de la mañana de hoy, FVEM está dispuesta a realizar una propuesta definitiva que entrega en este momento, aclarando que no van a entrar en contenidos o materias nuevas que vayan más allá de precisiones o aclaraciones. Adicionalmente ha reiterado las dos cautelas avanzadas en la mañana de hoy, a saber que, en caso de ser aceptada por la parte sindical, la propuesta empresarial necesitaría de la validación por los órganos competentes de FVEM y que dicha propuesta lleva unida como exigencia empresarial la suspensión, al menos, de las huelgas convocadas para los días 28 y 29 de noviembre de 2019.

En relación a incrementos salariales sobre tablas FVEM ofrece en este momento una actualización de IPC de 2018 + 2,5 % a 31-12-2018, sin abono de atrasos. Los incrementos salariales se concretarían en:

- Incremento 2019: IPC 2018 + 1,75 %.
- Incremento 2020: IPC 2019 + 1,50 %.
- Incremento 2021: IPC 2020 + 1,50 %.

Se realiza así mismo una nueva propuesta empresarial sobre subrogación, de manera que sea objeto de subrogación también el personal que realmente realice funciones de mantenimiento con carácter prioritario. Por otro lado se suprime el punto 2 de su propuesta sobre subrogación, se sitúa en 6 meses la antigüedad mínima necesaria para ser subrogable y se pospone durante 2 meses la entrada en vigor, a contar a partir del último día del mes en que se produzca la publicación del convenio en el Boletín Oficial de Bizkaia.

A continuación la parte sindical ha solicitado un receso para poder analizar la propuesta realizada por FVEM, retomándose la sesión con la intervención de LAB, señalando que las últimas propuestas de FVEM se acercan mucho a lo que resulta aceptable para la firma del convenio. En cualquier caso deben trasladar la propuesta a sus delegados/as, estando dispuestos a desconvocar las dos primeras jornadas de huelga previstas para los días 28 y 29 de noviembre de 2019. En materia de seguridad y salud laboral deberían realizarse algunas modificaciones y reforzar el papel de la RLT en la aprobación de los planes de igualdad a nivel de empresa.

CCOO ha valorado positivamente los movimientos de FVEM a lo largo de las últimas semanas, coincidiendo con LAB en que no alcanza a la totalidad de las pretensiones contenidas en la propuesta unitaria de 10 de mayo de 2019 pero entendiendo que en una lógica de cesiones mutuas es suficiente para su firma, previa la aceptación por la base afiliativa de CCOO. Del mismo modo CCOO se ha mostrado de acuerdo en desconvocar las dos jornadas de huelga antes mencionadas.

Por su lado, UGT ha coincidido en señalar que la última oferta empresarial se acerca a lo que la parte sindical pretendía y que aunque no alcance la totalidad de sus pretensiones lo consideran suficiente para la firma, para lo que con carácter previo lo someterán a la valoración de sus bases, estando dispuestos igualmente a desconvocar las dos jornadas de huelga previstas para esta semana.

Finalmente, ELA ha indicado que la propuesta patronal no alcanza sus pretensiones, al ser un paso atrás el nuevo texto sobre flexibilidad y eventualidad y no estar de acuerdo con la figura del asistente sectorial de seguridad y salud laboral. Por otro lado, la RLT

debería contar con más competencias en la aprobación de los planes igualdad a nivel de empresa y la cláusula de inaplicación del Papel de Gipuzkoa no resulta suficiente, sin que FVEM haya dado una respuesta a la propuesta de incluir la cláusula de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa. En relación al texto sobre subrogación, ELA valora positivamente su extensión al ámbito privado, si bien considera que su alcance se queda corto ya que hay servicios diferentes del mantenimiento a los que no garantizaría el derecho de subrogación el último texto empresarial.

Finalmente, tanto la parte sindical como FVEM han coincidido en señalar la necesidad y su disposición de adecuar el texto del futuro convenio a los cambios normativos producidos en diversas materias a lo largo de los últimos años, contemplando igualmente una redacción inclusiva en materia de género.

En vista de todo ello, la representación empresarial ha presentado a las organizaciones sindicales presentes los términos del preacuerdo de convenio colectivo que ha sido objeto de negociación, cuyos términos se revisan y transcriben a continuación y que serán incorporados al nuevo convenio colectivo, mostrando su conformidad a la firma de tal preacuerdo las organizaciones sindicales CCOO, LAB y UGT, a expensas de la necesidad de que el preacuerdo cuente con el visto bueno de sus organizaciones, delegados/as y afiliados/as. Del mismo modo FVEM ha condicionado la firma definitiva del preacuerdo a su aprobación definitiva por sus órganos de gobierno.

Por su parte, ELA declina suscribir el citado preacuerdo.

**Primero.-** Firman el presente Preacuerdo la representación empresarial (FVEM 100 %) y las organizaciones sindicales CCOO (25,45 %), LAB (17,66 %) y UGT (15,31 %) arriba referenciadas, todas ellas integrantes de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, comprometiéndose ambas partes a iniciar todas aquellas acciones necesarias para su traslado al convenio colectivo sectorial en los términos acordados en el Preacuerdo.

Ambas partes han acordado fijar como fecha para una próxima reunión en la que poder transmitir a la mesa su decisión definitiva sobre el preacuerdo alcanzado tras las pertinentes consultas a sus bases y órganos de gobierno el **2 de diciembre de 2019, a las 16 h.**

**Segundo.-** La validez del presente Preacuerdo queda condicionada por tanto a la firma del Convenio Colectivo provincial por parte de la representación empresarial y social, que de conformidad con el Acta de constitución ostentan la mayoría necesaria para la firma de un Convenio Colectivo de eficacia general, que incorpore el contenido del preacuerdo al texto de un nuevo convenio sectorial y a su publicación definitiva en el BOB.

**Tercero.-** Las organizaciones sindicales CCOO, LAB y UGT se comprometen a desconvoacar las jornadas de huelga previstas para los días 28 y 29 de noviembre de 2019 con el fin de poder someter a la ratificación por sus base el preacuerdo alcanzado en el día de hoy.

**Cuarto.-** Los contenidos objeto del preacuerdo, a salvo únicamente de precisiones de redacción que ambas partes consensuen, son los siguientes:

1.- VIGENCIA:

2019-2021.

2.- INCREMENTOS SALARIALES:

Actualización de las tablas salariales del convenio sectorial de 2011 en base a IPC de 2018 + 2,5 %, sin abono de atrasos.

Incremento salarial 2019: IPC 2018 + 1,75 %.

Incremento salarial 2020: IPC 2019 + 1,50 %.

Incremento salarial 2021: IPC 2020 + 1,50 %.

3.- GARANTÍA MÍNIMA:

Texto de la garantía mínima del art. 4 del convenio sectorial 2001-2003, con la actualización previa a 31-12-2018 y los incrementos pactados para la garantía salarial en el texto del convenio 2001-2003.

4.- JORNADA: mantenimiento de la jornada actual.

5.- ULTRAACTIVIDAD DEL CONVENIO: ultraactividad indefinida.

6.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO: cláusula de inaplicación del Convenio del Papel de Gipuzkoa.

7.- FLEXIBILIDAD DE JORNADA Y DISPONIBILIDAD HORARIA: texto presentado por FVEM en el día de hoy y que se anexa al acta.

8.- IGUALDAD DE GÉNERO: texto presentado por FVEM el 21-11-2019.

9.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: texto presentado por FVEM el 21-11-2019, salvo matizaciones o precisiones en dicho texto a consensuar por ambas parte.

10.- COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN POR IT POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL: se mantiene el texto del convenio sectorial 2008-2011.

11.- ADAPTACIÓN DEL CONVENIO A LA NORMATIVA VIGENTE DE APLICACIÓN: se incorporará cualquier modificación legal de obligado cumplimiento.

12.- SUBROGACIÓN: texto entregado por FVEM en la sesión de tarde de la comisión negociadora del día de hoy y que aparece anexado a este acta.

*Las personas firmantes reconocen haber sido informadas del tratamiento de sus datos personales, de sus derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento, con el detalle que se explica en el anexo informativo sobre la protección de datos que queda unido al final de la presente acta.*

FVEM

ELA

CCOO

UGT

LAB

### Anexo informativo sobre la Protección de Datos

#### **Persona responsable del tratamiento de sus datos**

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente en protección de datos de carácter personal, le informamos que sus datos serán incorporados al sistema de tratamiento titularidad del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua (en adelante, CRL) con domicilio social sito en Alameda Urquijo, 2 - 3º dcha, 48008 Bilbao, Bizkaia, España.

La persona usuaria podrá contactar con el Delegado de Protección de Datos para resolver sus dudas relacionadas con el tratamiento de sus datos personales, dirigiéndose a la anterior dirección postal o a la dirección electrónica [dpd@crlv.net](mailto:dpd@crlv.net) a la atención del Delegado de Protección de Datos.

#### **Finalidad del tratamiento de sus datos personales**

En el CRL tratamos la información obtenida con la finalidad de realizar las gestiones administrativas y secretaría de actas para las comisiones negociadoras y paritarias, incluyendo las siguientes:

- La recepción de solicitudes.
- La elaboración de convocatorias y actas.
- El registro y archivado de documentación en el registro único, y acceso posterior.
- La entrega de actas a los miembros de las comisiones y a la autoridad laboral correspondiente.
- El registro del convenio colectivo en el sistema de la autoridad laboral correspondiente.
- La entrega de la certificación del acta de la comisión paritaria a la persona u organización solicitante.

#### **Tipos de datos**

Los datos recogidos y tratados consistirán en datos de identificación, detalles del empleo, descripción de los servicios solicitados y prestados a la persona interesada, y especialmente protegidos (afiliación sindical).

#### **Procedencia de los datos**

La procedencia de los datos contemplados en el tratamiento objeto del presente documento es la propia persona interesada o su representante legal, considerando las personas jurídicas o físicas que actúen en su nombre. Cuando nos entregan los datos garantizan que están habilitados/as para facilitar la información; que ésta es cierta, veraz, exacta y actualizada; y que no conlleva una suplantación de identidad.

En caso de que no sea así, la persona solicitante se compromete a responsabilizarse de cualquier infracción o multa que pueda serle impuesta al CRL, derivada de dicho incumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

#### **Legitimación para el tratamiento de sus datos**

La base legal para el tratamiento de sus datos es la prestación de un servicio de interés público esencial, el cual queda regulado por la Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Lan Harremanen Kontseilua/Consejo de Relaciones Laborales y su decreto de desarrollo.

En lo que respecta al mantenimiento de un registro único, éste se realiza con fines de archivo en interés público, en cumplimiento de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y dándose las garantías apropiadas para la protección de datos personales.

En caso de no facilitar los datos personales para las finalidades descritas en el presente documento la persona interesada no podrá acceder a la prestación del servicio.

#### **Plazos de conservación de sus datos**

Los datos personales se conservarán el tiempo necesario para el cumplimiento de la finalidad señalada, mientras el CRL pueda tener responsabilidades derivadas de su tratamiento, y mientras la persona interesada no solicite su supresión.

Incluso solicitada la supresión, se mantendrán bloqueados durante el tiempo necesario, y limitando su tratamiento, únicamente para alguno de estos supuestos: cumplir con las obligaciones

*legales/contractuales de cualquier tipo a que estemos sometidos/as y/o durante los plazos legales previstos para la prescripción de cualesquiera responsabilidades por nuestra parte y/o el ejercicio o la defensa de reclamaciones derivadas de la relación mantenida con la persona interesada. Mientras no nos comunique lo contrario, entenderemos que sus datos no han sido modificados, que usted se compromete a notificarnos cualquier variación y que tenemos su consentimiento para utilizarlos para las finalidades mencionadas.*

**Destinatarios/as a quienes podremos comunicar sus datos**

*De igual forma le informamos que determinados datos se comunicarán a los siguientes interesados:*

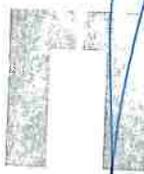
- *Datos de identificación a las personas que integran las correspondientes comisiones negociadoras o paritarias para las gestiones administrativas (actas).*
- *Datos de identificación a las correspondientes autoridades laborales para el registro de convenios colectivos.*

*Adicionalmente, le informamos que el CRL tiene subcontratados servicios de hosting, soporte y mantenimiento de los sistemas que soportan el tratamiento a encargados de tratamiento ubicados en la Unión Europea.*

**Derechos de la persona interesada**

*Asimismo, de acuerdo con los derechos que le confiere la normativa vigente en protección de datos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación de tratamiento, supresión, portabilidad y oposición al tratamiento de sus datos de carácter personal. Para tal fin deberá dirigir su petición escrita y firmada, junto con la fotocopia de su DNI o cualquier otro documento que acredite su identidad, a la dirección postal indicada más arriba o al correo electrónico [crl-lhk@crlv.net](mailto:crl-lhk@crlv.net). En el caso de modificación de sus datos también deberá notificarlo a través de alguna de las direcciones indicadas anteriormente.*

*De igual manera, se informa que la persona interesada podrá dirigirse a la Autoridad de Control competente (en el País Vasco la Agencia Vasca de Protección de Datos) para presentar la reclamación que considere oportuna. Si desea más información acerca de los derechos que puede ejercitar y para la solicitud de modelos de formularios de ejercicio de derechos puede visitar la página web de la Agencia Vasca de Protección de Datos, <http://www.avpd.es>.*





# PROPUESTA FINAL DE FVEM PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL

26/11/2019

1.- VIGENCIA del convenio: 2019-2021

2.- INCREMENTOS SALARIALES EN TABLAS:

- Actualización a 31/12/2018 de las tablas salariales del Convenio Provincial de 2011 en base al IPC 2018 +2%, sin atrasos
- Incremento salarial 2019: IPC 2018 +1,5%
- Incremento salarial 2020: IPC 2019 +1,25%
- Incremento salarial 2020: IPC 2020 +1,25%

3.- GARANTÍA MÍNIMA texto de garantía: Mínima de convenio provincial 2001-2003,  
teniendo en cuenta que hay que hacer una actualización previa a 31/12/2018 y los  
incrementos para la misma de acuerdo con los incrementos pactados según texto 2001-  
2003

4.- JORNADA: actual jornada laboral

5.- ULTRACTIVIDAD DEL CONVENIO: Ultractividad indefinida.

6.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO: Cláusula de Inaplicación del Convenio del Papel de Gipuzkoa.

7.- FLEXIBILIDAD DE JORNADA - DISPONIBILIDAD HORARIA Se propone nuevo texto

8.- IGUALDAD DE GÉNERO: Se mantiene el texto presentado el 21/11/19.

9.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: Se mantiene última propuesta.

10.- COMPLEMENTO DE I.E. POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD  
PROFESIONAL texto convenio 2008-2011

11.- ADAPTACIÓN DEL CONVENIO A LA NORMATIVA VIGENTE DE APLICACIÓN: se incorporará cualquier modificación legal de obligado cumplimiento.

12.- SUBROGACIÓN Se propone nuevo texto

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES  
LAN HARREMANEN KONTSEILUA  
26/11/2019 13:17  
SARRERA 3.894 ENTRADA

Bilbao, a 26 de noviembre de 2019

### **PROPUESTA DE DISPONIBILIDAD HORARIA (Art. 17.4 del Convenio)**

Teniendo en cuenta el artículo 17.4 del Convenio 2008-2011, se plantea incorporar los siguientes aspectos:

Las empresas podrán ampliar el número de sábados hasta 5, o 6 en el caso de que trabajen a turnos, siempre que la plantilla media de trabajadores/as contratados/as mediante contrato eventual por circunstancias de la producción, de obra o servicios determinados, contratos de relevos (sin garantía de fijeza a la finalización del mismo) en los últimos 12 meses no superen:

- un 17% en empresas con plantilla hasta 30 personas
- un 15% en empresas con plantilla entre 31 y 50 personas
- un 12% en empresas superior a 50 personas

En estos porcentajes, y únicamente a estos efectos, se tendrán en cuenta como trabajadores/as por cuenta ajena, los trabajadores/as puestos a disposición de la empresa por ETTs mediante el mismo tipo de contrato.

La compensación de las horas se realizará durante el primer cuatrimestre del año siguiente (resto igual al punto del convenio 2008-2011 de disponibilidad horaria).

Se recomienda la realización de contratos laborales directamente por la empresa. Cuando fuere necesaria la contratación de trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal, la empresa procurará que estas personas, al margen del salario ya equiparado por Ley, tengan unas condiciones laborales semejantes al del personal propio. Previa a la contratación se informará a la representación sindical.

Se mantiene todo el texto restante sobre disponibilidad horaria del convenio 2008-2011, cambiando:

“Si no fuese posible, dentro del año natural, el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, o la realización de las horas dejadas de trabajar, el plazo para el referido disfrute o realización de horas se ampliará durante el primer cuatrimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello el trabajador o trabajadora esté de baja por IT, en cuyo caso se ampliará el plazo hasta diciembre de ese año”.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES  
LAN HARREMANEN KONTSEILUA  
26/11/2019 13:17  
SARRERA 3.894 ENTRADA

## PROPUESTA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### 1.- Creación de una Comisión de Igualdad

El objetivo general de la Comisión será eliminar cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el Sector del Metal de Bizkaia e implementar medidas dirigidas al avance de la igualdad de mujeres y hombres.

Los objetivos específicos de la Comisión serán los siguientes:

- Trabajar en favor de la eliminación de la brecha salarial en el sector.
- Aumentar la presencia de las mujeres en el sector.
- Colaborar con las empresas que lo soliciten en la planificación, desarrollo, implantación y seguimiento de sus planes de igualdad.
- Aquellos que fije la propia Comisión

La Comisión tendrá representación paritaria entre la parte empresarial y las organizaciones sindicales, y se reunirá dos veces al año, salvo que las partes acuerden otras reuniones adicionales.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Elaborar un diagnóstico del sector del Metal de Bizkaia, recabando para ello los datos necesarios. Este diagnóstico se realizará en un plazo máximo de 6 meses desde la constitución de la Comisión, debiendo trasladarse el resultado a las empresas del sector. Para la elaboración del diagnóstico, será necesario contar con un/a agente técnico externo con conocimientos y experiencia en políticas de igualdad, el cual será elegido de manera consensuada en la propia comisión.
- Facilitar directrices para la realización de planes de igualdad en las empresas.
- Fomentar en las empresas la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y el avance de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector, con carácter general.
- Recabar la valoración de empresarios/as y representantes de los trabajadores/as de las empresas en relación con el proceso de elaboración de sus planes de igualdad.
- Facilitar los canales para que las empresas que no estén obligadas a realizar planes de igualdad, adopten medidas dirigidas a la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad.
- Elaborar, en el plazo de tres meses desde su constitución, un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuido entre las empresas del sector.
- Fomentar la aplicación de medidas efectivas que impidan la brecha salarial en el sector.

En un plazo no superior a tres meses tras la firma del Convenio provincial, la Comisión de Igualdad deberá estar creada. Durante este periodo, las partes deberán acordar el formato de funcionamiento de la Comisión y se recogerá formalmente en un documento todos los aspectos relacionados con la Comisión.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES  
LAN HARREMANEN KONTSEILUA  
26/11/2019 13:17  
SARRERA 3.894 ENTRADA

## **2.- Realización de planes de igualdad en las empresas del sector.**

Las partes promoverán la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, cumpliendo con los contenidos y plazos incluidos en la legalidad vigente e impulsando aquellas acciones que tiendan al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la realización de planes de igualdad, las empresas realizarán diagnósticos previos contando con personas cualificadas en políticas de igualdad que proporcionarán la asistencia técnica pertinente para la elaboración del diagnóstico, seguimiento y evaluación del plan, con la participación de la parte social. En los casos en los que las empresas no cuenten con recursos con conocimientos suficientes en materia de políticas de igualdad, se recomienda la contratación de los servicios profesionales de técnicos/as consultores/as homologados/as en materia de igualdad.

El plan deberá recoger medidas concretas que tengan como fin la consecución de los objetivos derivados del diagnóstico realizado. Estas medidas incluirán detalle de personas responsables, cronograma y presupuesto asignados en cada caso. Igualmente, cada plan establecerá mecanismos de seguimiento y evaluación para comprobar la evolución de los planes.

Se deberá garantizar en el seno de cada empresa el acceso de la representación legal de los/as trabajadores/as (RLT) o, en su defecto, de estos/as, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Así, con carácter previo y posterior a la elaboración del Plan de Igualdad por parte de la empresa, la RLT emitirá informe no vinculante a fin de advertir posibles carencias en su contenido y sugerir mejorar en el mismo.

La RLT podrá sugerir a la empresa la puesta en marcha de nuevas medidas y políticas de igualdad que se consideren pertinentes y necesarias añadir al plan de igualdad que en su caso se encuentre en vigor. Las empresas deberán analizar y estudiar la inclusión de dichas medidas en el plan, debiendo responder de manera oportuna a la RLT.

## **3.- Medidas que garanticen la contratación de mujeres en el sector**

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer y sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición del sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Se creará un espacio de colaboración entre empresas, organizaciones sindicales y centros formativos con el objetivo de analizar las acciones que fomenten el aumento de la contratación de mujeres en el sector.

Los planes de igualdad de las empresas deberán recoger medidas que garanticen que, en igualdad de condiciones, el porcentaje de eventualidad de las mujeres no será superior al de hombres.

## **PROPUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Todo lo aquí recogido en ningún caso podrá eliminar, reducir o limitar a lo recogido en la ley 31/1995, ni en normativa alguna desarrollada en materia de seguridad y salud.

La empresa proporcionará a las personas delegadas de prevención, la documentación relativa a la salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la LPRL. La documentación se entregará en formato digital siempre que sea posible.

- Evaluación de riesgos laborales de la empresa. Para la elaboración del plan de prevención se consultará y se contará con la participación de los delegados de prevención de las empresas y en un plazo no superior a 12 meses desde la firma del este convenio, siempre que estos no hayan participado con anterioridad en la misma.
- Planificación de la actividad preventiva en vigor de la empresa. En dicha planificación se incluirán las medidas de prevención que se deben adoptar y la formación en materia de prevención en materia de riesgos laborales necesaria.

No obstante, las empresas deberán informar a cada trabajador/a de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de proyección y prevención aplicables a dichos riesgos (art. 18 LPRL)

La evaluación de riesgos deberá incluir necesariamente evaluaciones de riesgo específicas en los siguientes tipos de riesgos:

- Ergonómicos.
- Riesgos Psicosociales.
- Higiénicos, en caso de agentes químicos, agentes biológicos y agentes físicos.
- Y demás riesgos recogidos en la normativa vigente en cada momento.

En todos aquellos puestos de trabajo en los que haya trabajadoras, será obligatorio evaluar de manera específica los riesgos de embarazo y lactancia y deberá hacerse en un plazo no superior a 12 meses desde la firma de este convenio.

En aquellos casos de embarazo o lactancia, el empresario estará obligado a valorar el nivel de exposición a riesgos de la trabajadora y establecerá las posibles medidas a tomar (viabilidad de que continúe en ese puesto de trabajo, las medidas que habría que tomar para adaptar esos puesto a la situación concreta de embarazo y lactancia, cambio de puesto de trabajo o baja).

### **Delegado/as de Prevención**

Los y las Delegados/as de Prevención serán designados por los y las representantes de personal de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente de aplicación.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados/as de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la formación de nivel básico obligatoria. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES  
LAN HARREMANEN KONTSEILUA  
26/11/2019 13:18  
SARRERA 3.894 ENTRADA

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de los trabajadores/as, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

La representación legal de los trabajadores/as podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa entregará a los Delegados/as de Prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

Las competencias y facultades de los y las Delegado/as de Prevención serán las siguientes

1. Son competencias de Delegadas y Delegados de Prevención las recogidas en el artículo 36.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a competencias de colaboración, de promoción de consulta y de control.

En las empresas que, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Convenio, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud, las competencias y facultades atribuidas a aquél o aquella serán ejercidas por las y los Delegados de Prevención (literal de la ley).

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a Delegadas y Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a técnicas o técnicos y a las y los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo. A tal efecto, la empresa, cuando conozca la fecha de la visita del Inspector o inspectora con antelación, notificará igualmente con la antelación suficiente a cada Delegado y Delegada de Prevención las visitas y verificaciones realizadas por las y los técnicos referidos.

En todo caso, los y las Delegadas de Prevención estarán presentes en la visita de técnicos/as que desarrollen los procedimientos de evaluación de riesgos, mediciones e investigación de daños para la salud realizados. A tal efecto, la empresa deberá consultar con Delegados y Delegadas de Prevención, el día, la hora y el método de realización de dichos procedimientos.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. A tal efecto, la empresa facilitará sin limitación temporal o geográfica a cada Delegado y Delegada de Prevención, la documentación que establece la Ley de PRL, el Reglamento de los Servicios de Prevención y el resto de normativa de aplicación en materia de PRL.

c) Ser informados e informadas por la empresa sobre los daños producidos en la salud de la plantilla una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ello, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES  
LAN HARREMANEN KONTSEILUA  
26/11/2019 13:18  
SARRERA 3.894 ENTRADA

hechos para conocer las circunstancias de los mismos. A tal efecto, la empresa dispondrá los medios necesarios para comunicar a cada Delegada y Delegado de Prevención todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que cause lesión a alguna persona trabajadora.

d) El Comité de Seguridad y Salud podrá realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo. Las empresas podrán limitar los accesos en función de los riesgos, de la disponibilidad de EPIs que se deben portar y de que los miembros del Comité dispongan de la formación suficiente y adecuada para la zona a visitar. La empresa podrá determinar que los miembros del comité de Seguridad y Salud estén acompañados en las visitas que realicen en la empresa.

e) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo. En ese sentido, la empresa deberá responder a las propuestas realizadas por Delegadas y Delegados de Prevención.

3. Los informes que deban emitir los y las Delegadas de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra e) del apartado uno del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán elaborarse en un plazo de 15 días o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

4. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por Delegadas o Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra e) del apartado 2 del presente artículo deberá ser documentada y motivada.

#### **SUBCONTRATACIÓN: Coordinación de actividades empresariales**

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas, es decir, personas trabajadoras autónomas, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, a petición de los delegados de prevención se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES  
LAN HARREMANEN KONTSEILUA  
26/11/2019 13:18  
SARRERA 3.894 ENTRADA

50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas, al empresario titular del centro.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

En el caso de subcontratas de menos de 50 trabajadores/as, será el Delegado/a de Prevención el que solicite las reuniones de coordinación necesarias.

El Delegado o Delegada de Prevención de la subcontrata podrá acceder al centro de trabajo de la empresa principal para comprobar las condiciones y riesgos de los trabajadores de su empresa. En este caso, el Delegado/a de Prevención deberá cumplir con todas las obligaciones establecidas por la empresa titular del centro de trabajo respecto a visitas.

### **FORMACIÓN**

El empresario deberá garantizar a cada trabajador una formación adecuada teórico práctica suficiente en materia preventiva antes del momento de incorporación a su puesto de trabajo, cualquiera que sea la modalidad o duración de la misma, como cuando se produzcan cambios significativos en los equipos de trabajo, que hagan necesaria una nueva formación. Esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

### **ASISTENTE SECTORIAL DE PREVENCIÓN**

La Comisión de Seguridad y salud del Convenio estudiará la creación de una figura denominada "Asistente Sectorial de Prevención" para intervenir, con el visto bueno de la empresa, en aquellos casos en los que se produzcan accidentes graves y muy graves. La propia Comisión definirá las atribuciones que tendrá esta figura.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES  
LAN HARREMANEN KONTSEILUA  
26/11/2019 13:18  
SARRERA 3.894 ENTRADA

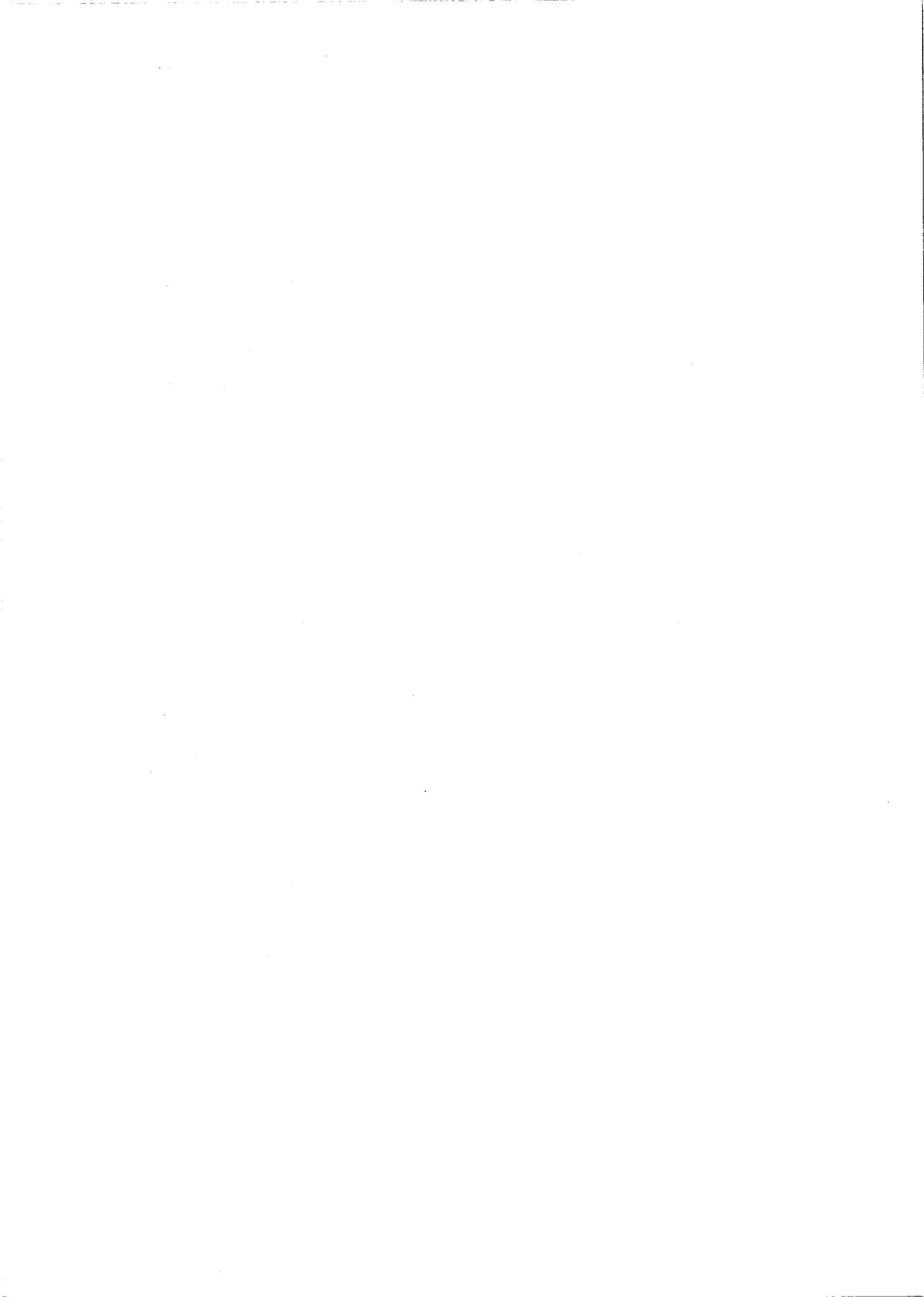
## PROPUESTA DE CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN

A la finalización de un contrato de mantenimiento, entendiéndose como tal el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria e instalaciones puedan seguir funcionando adecuadamente, ejecutado por una empresa a la que le sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, los trabajadores/as que vinieran realizando los citados trabajos de mantenimiento con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, ya sea pública o privada, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

- 1- Solo serán objeto de subrogación los trabajadores/as que hayan sido contratados para realizar trabajos de mantenimiento, que figure en los contratos entre la contrata y la empresa principal, o que así venga expresado en los contratos de los trabajadores/as con la empresa subcontratista.
- 2- Si la nueva empresa adjudicataria no tuviera necesidad del mismo número de trabajadores para la continuación de la prestación del servicio de mantenimiento, se subrogará solo en el n.º de trabajadores/as que necesite, manteniendo el resto, durante 12 meses, un derecho preferente de contratación para la realización de dicho servicio, siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo.
- 3- No se podrán subrogar trabajadores/as que lleven menos de 9 meses afectos al servicio de mantenimiento objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.
- 4- La empresa cesante deberá acreditar con 15 días de antelación a la nueva empresa adjudicataria la relación de los trabajadores/as afectados, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses.
- 5- El trabajador/a percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios siendo la única responsable de dichos pagos.

El presente artículo entrará en vigor a tres meses a contar desde el último día del mes en que se publique el presente Convenio en el Boletín Oficial de Bizkaia (BOB), no siendo aplicable a cualquier cambio de contratas anterior a tal fecha.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES  
LAN HARREMANEN KONTSEILUA  
26/11/2019 13:18  
SARRERA 3.894 ENTRADA



# **PROPUESTA FINAL DE FVEM PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL**

**26/11/2019 (2)**

1.- VIGENCIA del convenio: 2019-2021

2.- INCREMENTOS SALARIALES EN TABLAS:

- Actualización a 31/12/2018 de las tablas salariales del Convenio Provincial de 2011 en base al IPC 2018+2,5%, sin atrasos
- Incremento salarial 2019: IPC 2018+1,75%
- Incremento salarial 2020: IPC 2019+1,50%
- Incremento salarial 2021: IPC 2020+1,50%

3.- GARANTÍA MÍNIMA: Texto de Garantía Mínima del convenio provincial 2001-2003, teniendo en cuenta que hay que hacer una actualización previa a 31/12/2018, y los incrementos para la misma de acuerdo con los incrementos pactados según texto 2001-2003.

4.- JORNADA: actual jornada laboral

5.- ULTRACTIVIDAD DEL CONVENIO: Ultractividad indefinida.

6.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO: Cláusula de Inaplicación del Convenio del Papel de Gipuzkoa.

7.- FLEXIBILIDAD DE JORNADA – DISPONIBILIDAD HORARIA: Se propone nuevo texto.

8.- IGUALDAD DE GÉNERO: Se mantiene el texto presentado el 21/11/19.

9.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: Se mantiene última propuesta.

10.- COMPLEMENTO DE IT POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL: texto Convenio 2008-2011.

11.- ADAPTACIÓN DEL CONVENIO A LA NORMATIVA VIGENTE DE APLICACIÓN: se incorporará cualquier modificación legal de obligado cumplimiento.

12.- SUBROGACIÓN: Se propone nuevo texto.

Bilbao, a 26 de noviembre de 2019

## PROPUESTA DE CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN

A la finalización de un contrato de mantenimiento, entendiéndose como tal el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria e instalaciones puedan seguir funcionando adecuadamente, ejecutado por una empresa a la que le sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, los trabajadores/as que vinieran realizando los citados trabajos de mantenimiento con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, ya sea pública o privada, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

- 1- Solo serán objeto de subrogación los trabajadores/as que hayan sido contratados para realizar trabajos de mantenimiento, que figure en los contratos entre la contrata y la empresa principal, o que así venga expresado en los contratos de los trabajadores/as con la empresa subcontratista, ~~o los trabajadores/as que realmente realicen funciones de mantenimiento con carácter prioritario.~~
- 2- ~~Si la nueva empresa adjudicataria no tuviera necesidad del mismo número de trabajadores para la continuación de la prestación del servicio de mantenimiento, se subrogará solo en el n.º de trabajadores/as que necesite, manteniendo el resto, durante 12 meses, un derecho preferente de contratación para la realización de dicho servicio, siempre y cuando no se haya extinguido su contrato de trabajo.~~
- 3- No se podrán subrogar trabajadores/as que lleven menos de ~~6~~ meses afectos al servicio de mantenimiento objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.
- 4- La empresa cesante deberá acreditar con 15 días de antelación a la nueva empresa adjudicataria la relación de los trabajadores/as afectados, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses.
- 5- El trabajador/a percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios siendo la única responsable de dichos pagos.

El presente artículo entrará en vigor a ~~dos meses~~ a contar desde el último día del mes en que se publique el presente Convenio en el Boletín Oficial de Bizkaia (BOB), no siendo aplicable a cualquier cambio de contratas anterior a tal fecha.