

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

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020-2021 para la empresa Burulan, SA. Código convenio número 01100792012018.

ANTECEDENTES

El día 17 de mayo de 2018 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 16 de mayo de 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada ley del estatuto de los trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de mayo de 2018

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio colectivo de Burulan SA para los años 2018-2021

Reunidos: de una parte los y las representantes de la empresa Burulan S. A., y como legales apoderados de la misma Y de la otra los y las componentes del comité de empresa de Burulan SA y representantes de sus trabajadores y trabajadoras.

Exponen

Primero. Que las relaciones laborales de la empresa se han venido regulando hasta la fecha con carácter general por lo dispuesto en el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Álava, además de por los acuerdos de condiciones laborales suscritos por la totalidad de la plantilla y con vigencia hasta 31 de diciembre de 2019.

Segundo. Que a la vista de la situación actual de la empresa y de la que se prevé en los próximos años, las partes han considerado revisar y adecuar el marco de las relaciones laborales actual, dotándose de un convenio colectivo propio de empresa que incorpora la regulación de aspectos tales como la retribución de la nocturnidad proporcionando la necesaria estabilidad al ámbito regulatorio en un horizonte temporal suficientemente amplio que permita a la empresa afrontar la trascendental etapa que tiene por delante en la que deberá hacer frente a un posible traslado de las instalaciones productivas al centro de trabajo de Miñano, todo ello en el marco de un plan que tiene por objeto mejorar la posición competitiva de la empresa.

Tercero. Que finalmente han sido capaces de alcanzar un acuerdo al respecto, y en prueba del mismo suscriben el presente convenio colectivo por el que se establecen las condiciones laborales de aplicación en la empresa para los años 2018 a 2021.

Y a tal efecto,

Acuerdan**Primero.- Ámbito**

El presente convenio colectivo de empresa afecta a todos/as los/las trabajadores/as de la plantilla de la empresa Burulan de los centros de trabajo de Álava.

Se exceptúan de su aplicación las personas vinculadas con la empresa por una relación laboral especial de alta dirección regulada en el RD 1382/1985 de 1 de agosto.

Segundo.- Vigencia y denuncia

El presente convenio tendrá su vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021.

A la fecha de la finalización de su vigencia, seguirán vigentes las cláusulas normativas de este acuerdo, excepto el referente al incremento salarial, o de conceptos semejantes de tipo obligacional, durante el plazo de un año desde su vencimiento en los términos previstos en el artículo 86.3 del ET y un plazo adicional de 4 años.

Transcurrido este plazo máximo sin haberse alcanzado un nuevo acuerdo el presente pacto perderá su vigencia.

Se establece un plazo de 3 meses previos a la expiración de su vigencia para su denuncia escrita, considerándose denunciado en todo caso a su vencimiento el 31 de diciembre de 2021.

Tercero.- Jornada laboral

La jornada laboral anual para los años de vigencia de este acuerdo será de 1.735 horas de trabajo efectivo, considerándose el tiempo de trabajo efectivo tal y como viene efectuándose hasta la fecha.

En estos años el calendario se confeccionará conforme a los criterios que se vienen aplicando en la actualidad respecto a vacaciones, puentes, y días de ajuste de calendario.

Los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar entre uno y tres días laborables al año resultantes de horas de ajuste de calendario respecto de la jornada anual pactada, para asuntos propios, la realización de trámites o por necesidades personales que deban necesariamente realizarse en horario de trabajo, garantizándose siempre que su disfrute no afecte al normal desarrollo de la producción y los servicios de la empresa. El disfrute de estos días de ajuste de calendario para asuntos propios sólo se podrá unir a días de vacaciones por autorización de la dirección si el servicio lo permite. El número de días anuales así denominados dependerá cada año de la confección del calendario anual.

El trabajador/a habrá de solicitar su disfrute de estos días por ajuste de calendario con un preaviso mínimo e inexcusable de cinco días, salvo que se acredite que la necesidad personal o el trámite a realizar haya surgido de forma imprevista o sobrevenida, en cuyo caso se procederá a la autorización urgente del permiso, siempre supeditado a que dentro de la misma sección o departamento no afecte a su normal funcionamiento ni al plan de producción existente.

Este permiso por asuntos propios podrá fraccionarse en períodos de cuatro horas, debiendo en cualquier caso cumplirse con las normas de funcionamiento de los mismos.

Cuarto.- Incrementos salariales

Se procede a simplificar la estructura salarial existente hasta la fecha. La nueva estructura de la retribución salarial se compondrá del salario función y del complemento ad personam.

El salario función se compondrá de los actuales conceptos retributivos:

Salario base, anticipo a cuenta convenio, plus actividad, plus extrasalarial y complemento ad personam que se perciben hasta la entrada en vigor del presente convenio. El salario función será el fijado según la siguiente tabla salarial para el año 2018:

Tabla salarial Burulan 2018

ADMINISTRATIVOS	SALARIO FUNCIÓN
Oficial/a 1ª administrativo	23.000
Oficial/a 2ª administrativo	20.800
Auxiliar administrativo/a	18.500
Técnicos/as de taller	
Tec. Organización 1	23.000
Tec. Organización 2	22.000
Encargados/as	22.500
Operarios/as	
Oficial/a 1ª	22.000
Oficial/a 2ª	20.800
Oficial/a 3ª	19.650
Especialista	18.500

La diferencia entre la suma de los conceptos salario base, anticipo a cuenta convenio, plus actividad, plus extrasalarial y complemento ad personam que en la actualidad percibe cada trabajador/a, y el valor que le corresponda como salario función según la tabla salarial, en el que se integran aquellos conceptos, será el complemento ad personam.

El salario función y el complemento ad personam aplicados durante los años de vigencia de este convenio, se incrementarán en los años 2018 y 2019 con el resultado de aplicar al mismo

el IPC del año anterior más 0,25 por ciento puntos, y en los años 2020 y 2021, con el resultado de aplicar al mismo el IPC del año anterior más 0,50 por ciento puntos.

La tabla salarial correspondiente a 2018 lleva incorporada la subida de IPC del año 2017 (1,1 por ciento), por lo que el incremento de 0,25 por ciento sobre el IPC que resulta de la firma de este convenio correspondiente al salario función se sumará íntegramente al complemento ad personam, además de la subida propia del 0,25 por ciento sobre el IPC de este complemento.

A partir del año 2019 se seguirá la regla establecida en la que cada concepto tendrá su propio incremento.

Las partes hacen constar que el IPC se aplicará tanto en su sentido positivo como negativo, de forma que si el resultado final de aplicar, de un lado el IPC en su sentido negativo y de otro el incremento (+0,25 por ciento o 0,50 por ciento) acordado en el apartado anterior, arrojava un valor negativo, se mantendrá el mismo salario sin aplicar reducciones.

Las revisiones salariales se aplicarán con efectos del día 1 de enero de cada uno de los años indicados. Durante la vigencia del presente acuerdo la tabla salarial 2018 se actualizará conforme al incremento que corresponda.

Las revisiones salariales acordadas en la presente cláusula no se aplicarán a ningún otro concepto salarial o extrasalarial que se pudiera recibir distinto de los indicados en el párrafo precedente.

Las revisiones se aplicarán con efectos al día 1 de enero de cada uno de los años indicados.

Quinto.- Complemento de antigüedad consolidado

Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente acuerdo el plus de antigüedad quedará establecido en el importe fijo devengado por cada trabajador a la fecha de la firma del presente acuerdo sin que se produzcan nuevos devengos.

El citado importe quedará identificado como "complemento antigüedad consolidado" cuyo importe no experimentará incremento ni revisión alguna durante la vigencia del presente acuerdo.

Sexto.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que no sean compensadas en tiempo libre (compensación según el criterio actual), se abonarán al precio de 15,75 euros brutos la hora cuando se trabajen en día laboral que no sea sábado, o al precio de 18,80 euros brutos la hora cuando se trabajen en sábado, domingo, o festivo, siendo su valor actualizado anualmente conforme a los mismos porcentajes de incremento que los señalados en la cláusula tercera para el salario fijo y el complemento ad personam.

Séptimo.- Absorción y compensación

Las condiciones económicas reguladas en el presente acuerdo, incluido el complemento de antigüedad, en cuanto resulten más favorables, absorberán y compensarán cualesquiera otras de naturaleza y finalidad equivalente que pudieran resultar de normativa laboral de rango superior aplicable en la empresa.

Octavo.- Plus nocturnidad

Plus de nocturnidad: durante el año 2017, y desde el 1 de enero, se abonarán 13 euros por cada noche que hubiera sido trabajada en dicho ejercicio, abonándose los atrasos por tal concepto en la primera nómina a entregar tras la firma de este acuerdo.

Para el año 2018 y desde fecha 1 de enero, el plus de nocturnidad tendrá un valor de 14 euros por cada noche trabajada.

Este valor será actualizado anualmente conforme a los mismos porcentajes de incremento que los señalados en el acuerdo cuarto.

Noveno.- Traslado de centros de trabajo

Las partes firmantes del acuerdo han mantenido asimismo conversaciones y encuentros para analizar la posibilidad cierta de que durante la vigencia del acuerdo los centros productivos de Burulan, actualmente sitos en calle Portal de Zurbano y calle Concejo de Vitoria-Gasteiz, sean trasladados paulatinamente a otro u otros centros de trabajo en Miñano, aunque no se encuentre plenamente definido el momento en que deba acometerse, la secuencia del proceso ni los trabajadores y trabajadoras a los que pudiera afectar.

Se han analizado las causas para prever que se deban llevar a cabo dichos movimientos y aun a pesar de que se trata de distancias que no entrañan modificación sustancial alguna ha analizado y convenido fórmulas para hacer menos gravoso el cambio y que se deban aplicar en el momento en que dichas medidas se lleven a cabo:

Por esa razón convienen en regular las condiciones en que dichos traslados deberán llevarse a cabo:

- Como compensación por la mayor distancia a recorrer al centro de trabajo en Miñano de los trabajadores y trabajadoras residentes en Vitoria-Gasteiz, o en otras localidades que también impliquen una mayor distancia, se procederá al abono de un Plus de transporte equivalente al coste del autobús Vitoria-Gasteiz a Miñano, en la actualidad de 1,40 euros por trayecto.
- El importe del plus de transporte se actualizará conforme a la evolución de dicho costo del ticket de autobús.
- Este plus de transporte no se aplicará a las nuevas incorporaciones que en el futuro se produzcan en la empresa, independientemente del centro de trabajo dentro del término municipal de Vitoria-Gasteiz al que pudieran ser asignadas.

Decimo.- Desplazamientos

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones o prestación de servicios referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente y hasta el límite de 6 meses, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viajes y las dietas o liquidación de gastos que se practique conforme a la normativa interna.

A tal fin, la empresa desplazará en primer término a los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente se ofrecieran a ello, siempre y cuando a juicio de la empresa reúnan las capacidades necesarias para el desempeño requerido y para asegurar el buen fin de la actividad a que responde el desplazamiento. Si no hubiera personal voluntario, la empresa designará al trabajador o trabajadores y trabajadoras a desplazar, con una antelación de al menos siete días naturales en casos de desplazamiento en territorio nacional, y de catorce días naturales en caso de desplazamiento al extranjero.

Previamente al desplazamiento, se constituirá una comisión integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras (dos miembros del comité) con carácter consultivo, y con el objeto de asegurar la necesidad del traslado, el requisito de voluntariedad, y la adecuación de la persona desplazada.

Decimoprimer.- Clasificación profesional

Se creará un grupo de trabajo integrado por dos representantes de los trabajadores y trabajadoras y un representante de la dirección con el objeto de constituir y definir un sistema de clasificación profesional en la empresa, que facilite el correcto encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en su grupo profesional.

Dicha definición de este sistema, no tendrá efectos retributivos, sino de organización.

Esta comisión tendrá que tener una propuesta finalizada en el año 2018.

Una vez aprobado e implantado en su integridad el sistema de clasificación profesional que resulte de los trabajos de dicha comisión, el complemento ad personam quedaría consolidado. Por lo que cualquier ascenso de categoría profesional conllevará un incremento del salario función adecuándolo a la nueva categoría, no siendo absorbido en ningún caso ese incremento por el complemento ad personam.

Decimosegundo.- Procedimiento de resolución de conflictos (PRECO II)

Los/las firmantes de este convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos del «PRECO» deberán ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales, y favorece el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

Decimotercero.- Comisión paritaria

Las partes firmantes del presente acuerdo constituirán una comisión paritaria, compuesta por tres representantes de cada una de ellas, al mismo se le someterán las dudas que pudieran surgir de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de la negociación interna en el seno de la Comisión Paritaria y acuerdan que las discrepancias que puedan surgir de la aplicación e interpretación del presente convenio se someterán al Procedimiento Voluntario para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO) sin perjuicio de las acciones que legalmente puedan corresponderles.

Decimocuarto.- Violencia de género

La ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Decimoquinto.- Principio de igualdad

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Decimosexto.- Cláusula final. Alcance y normativa supletoria

El presente convenio tiene carácter colectivo y resulta de aplicación a los trabajadores y trabajadoras con contrato en vigor a la firma del mismo como a los que se incorporen durante su periodo de vigencia.

El resto de condiciones laborales de aplicación en la empresa serán las establecidas en el convenio colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica vigente en cada momento, o por el Estatuto de Trabajadores como norma subsidiaria.

Lo que suscriben las partes, en Vitoria-Gasteiz a 16 de mayo de 2018