

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Olazabal y Huarte, 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 para la empresa Olazabal y Huarte, SA. Código convenio número 01001702011989.

ANTECEDENTES

El día 27 de noviembre 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 julio 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, 11 de diciembre de 2018

*La Secretaria General de la Delegación Territorial de Álava, en Sustitución del Delegado,
Según art. 15.2 del Decreto 84/2017 (BOPV 76 de 21 de Abril de 2017)*

CRISTINA VEGAS EGAÑA

**Convenio colectivo de la empresa "Olazabal y Huarte, SA"
para los años 2018, 2019 y 2020**

Artículo 1º Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo es de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras, fijos y eventuales, que, en la actualidad, prestan sus servicios en la empresa Olazabal y Huarte, SA, así como los que ingresen durante la vigencia del mismo, salvo para el comité de Dirección.

Artículo 2º Entrada en vigor y duración

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2020 cualquiera que sea la fecha de registro por la Autoridad Laboral.

Se acuerda expresamente, a efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3º Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Artículo 4º Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los cambios que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio, en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 5º Garantías personales

Durante la vigencia del presente convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas que, consideradas globalmente, superen lo pactado en el mismo.

Artículo 6º Forma de pago

La empresa Olazabal y Huarte, SA podrá hacer efectivos los pagos de salarios, a sus trabajadores y trabajadoras, mediante transferencias u otras modalidades de pago a través de entidades bancarias o cajas de ahorro. Los ingresos de salarios, tal y como se viene haciendo en la actualidad, se hacen efectivos el día 6 del mes siguiente al de su devengo. En el caso de que hubiese trabajadores y trabajadoras que, por razones justas, no pudiesen hacer efectivos sus salarios a través de dichas entidades, la empresa arbitrará otras fórmulas de pago, incluido el pago efectivo en metálico en los locales de la empresa, en la fecha habitual de pago.

Artículo 7º Incremento salarial

Año 2018

Parte fija:

La cuantía de la parte fija resultante estará prorrateada en 14 pagas, consolidable y aplicable sobre el salario base.

En el año 2018,

La cuantía será la suma por un lado:

* de 353,13 euros brutos anuales por trabajador/a, distribuidos en 14 pagas, o sea 25,22 euros brutos por paga –trabajador/a (subida por el año 2017, que viene a ser del 1,15 por ciento).

* más el 1,25 por ciento de la masa salarial de los trabajadores y trabajadoras afectos por el convenio en el 1 de enero de 2018.

Parte variable: requisito indispensable: suficiente BAII de explotación:

150 euros/trabajador/a si se obtiene 4 por ciento (sobre facturación + inventario) de B° Explotación.

70 euros/trabajador/a si se obtienen los objetivos de calidad del presupuesto anual (porcentaje rechazo y cargos contables no Q euros).

De forma única, no consolidable, una vez conocido el dato, entre abril/ mayo del ejercicio siguiente.

Año 2019

Parte fija: incremento de la cuantía lineal que surja de dividir entre los trabajadores y trabajadoras afectados el 1,5 por ciento de la masa salarial de los trabajadores y trabajadoras afectos por el convenio el 1 de enero de 2019.

Si hubiera beneficio de explotación en el año 2018, la subida se incrementara 0.5 por ciento o sea 2 por ciento, siempre que este incremento adicional de coste de personal, sea inferior o igual al beneficio de explotación del ejercicio 2018.

La cuantía resultante estará prorrateada en 14 pagas, consolidable y aplicable sobre el salario base.

Parte variable: requisito indispensable: suficiente BAII de explotación:

160 euros/trabajador/a si se obtiene 5 por ciento (sobre facturación +inventario) de B° de Explotación.

70 euros trabajador/a si se cumplen los dos objetivos de calidad del presupuesto anual (porcentaje rechazo y cargos contables no Q euros).

De forma única, no consolidable, una vez conocido el dato, entre abril/ mayo del ejercicio siguiente.

Año 2020

Parte fija: incremento de la cuantía lineal que surja de dividir entre los trabajadores y trabajadoras afectados, el 1,5 por ciento de la masa salarial de los trabajadores y trabajadoras afectos por el convenio el 1 de enero de 2020.

Si hubiera beneficio de explotación en el año 2019, la subida se verá incrementada 0.5 por ciento o sea 2 por ciento, siempre que este incremento adicional de coste de personal sea inferior o igual al beneficio de explotación del ejercicio 2019.

La cuantía resultante estará prorrateada en 14 pagas, consolidable y aplicable sobre el salario base.

Parte variable: requisito indispensable: suficiente BAII de explotación:

160 euros/trabajador/a si se obtiene 5 por ciento (sobre facturación +inventario) de B° de Explotación.

70 euros trabajador/a si se cumplen los dos objetivos de calidad del presupuesto anual (porcentaje rechazo y cargos contables no Q euros).

De forma única, no consolidable, una vez conocido el dato, entre abril/ mayo del ejercicio siguiente.

Para el cálculo de la masa salarial de los trabajadores y trabajadoras afectos al convenio (Art 7º), se excluye al director/a gerente, al director/a de operaciones, al director/a de calidad y a la dirección financiera. Si se aumentara el comité de Dirección con personal actual de la organización, el sueldo de esa persona seguirá integrándose en la masa salarial.

Artículo 8º Jornada laboral

La jornada laboral, durante el año 2018, será de 1.714 horas de trabajo efectivo. La jornada laboral, durante el año 2019, será de 1.714 horas de trabajo efectivo o 1.713 h. si en el ejercicio 2018 hay un BAII positivo auditado.

La jornada laboral, durante el año 2020, serán las horas del año 2019 o una hora menos si en el ejercicio 2019 hay un BAII positivo auditado.

El tiempo de bocadillo se considerará como trabajo efectivo.

El calendario se definirá entre mutuo acuerdo comité y dirección.

Artículo 9º Bolsín de horas de trabajo

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 40 horas anuales por trabajador/a que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa.

En todo lo demás, nos remitiremos a las condiciones recogidas en el Convenio del Sector de la Siderometalúrgica de Álava, cualquiera que sea su eficacia.

Artículo 10º Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará al Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que sean de aplicación, incluido el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Álava 2015-2017 o posteriores (el vigente en cada momento), cualquiera que sea su eficacia.

Artículo 11º Vacaciones

Las vacaciones reglamentarias, para todo el personal de la empresa, son de treinta días naturales.

La empresa fijará los días de cierre obligado, en agosto.

Los días restantes, si los hubiere, serán a elección del trabajador/a, quien los cogerá en bloque (días seguidos), realizando un preaviso mínimo de un mes y con el compromiso de que, teniendo en cuenta las peticiones de todos los trabajadores y trabajadoras, pueda mantenerse en funcionamiento la actividad de la empresa.

Artículo 12º Compensación horas de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras de Olazabal y Huarte, SA que por trabajar a turnos, por decisión de la empresa, no cumplan las horas estipuladas en este convenio, tendrán considerada su jornada laboral en las mismas condiciones que los demás trabajadores y trabajadoras de turnos normales.

Artículo 13º Movilidad del personal

La movilidad funcional, en el seno de la empresa, se efectuará sin perjuicio alguno de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores y trabajadoras, y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional. En el caso de especialidad diferente, si la situación lo requiere, habrá un período de adaptación de 5 a 20 días, según los casos.

No obstante lo anterior, el trabajador/a afectado por un cambio de puesto podrá recurrir ante el Organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

Artículo 14º Conceptos retributivos e indemnizaciones

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Complementos:
 - 1/ Plus de antigüedad.
 - 2/ Incentivo.
 - 3/ Plus de trabajo nocturno.
 - 4/ Plus de trabajos tóxicos.
 - 5/ Plus de jefes/as de equipo.
 - 6/ Plus de actividad.
 - 7/ Horas extraordinarias.
 - 8/ Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- c) Conceptos Indemnizatorios:
 - 1/ Plus de distancia.

Artículo 15º Salario base

El salario base de la empresa Olazabal y Huarte, SA es el que figura en los recibos salariales con el mismo concepto y que varía en función de las Categorías Profesionales establecidas en la empresa.

Artículo 16º Plus de antigüedad

En la empresa Olazabal y Huarte, SA el plus de antigüedad se abona en base a un 5 por ciento por cada quinquenio cumplido en la empresa. Este porcentaje se calcula sobre el salario base establecido para cada categoría profesional.

En los años 2018, 2019 y 2020 este plus tomará como base de referencia el salario base 2017 por cada categoría (ver anexo).

Este criterio se mantiene así hasta nueva negociación.

No se computará, a efectos de este plus de antigüedad, el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí el período de aprendizaje. Así mismo a partir de enero de 1984, se computarán, a efectos de antigüedad, los períodos de trabajo realizados a consecuencia de contrato en prácticas, para la formación y de duración determinada, previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización el trabajador/a formalice con la empresa un contrato de duración indefinida. Los nuevos quinquenios se computan desde el mes de su vencimiento.

Artículo 17º Incentivo

Este concepto, que figura como tal en los recibos de salarios de la empresa, corresponde al 10 por ciento calculado sobre el salario base de cada trabajador/a y subsiste en tanto no se instaure en la empresa un sistema de análisis y control de rendimientos personales.

En los años 2018, 2019 y 2020 este plus tomará como base de referencia el salario base 2017 (ver anexo).

Este criterio se mantiene así hasta nueva negociación.

Artículo 18º Plus de trabajo nocturno

El plus de trabajo nocturno está establecido en Olazabal y Huarte, SA en base a un porcentaje del 25 por ciento sobre el salario base, según categorías profesionales, y según los días laborales.

En los años 2018, 2019 y 2020 este plus tomará como base de referencia el salario base 2017 (ver anexo).

Este criterio se mantiene así hasta nueva negociación.

Artículo 19º Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

Los trabajos considerados como tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos, quedarán normalmente comprendidos en la valoración de los puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. En tanto no haya establecida esta valoración, el abono por estos conceptos se seguirá haciendo en las mismas condiciones que en la actualidad. El abono por estos pluses se hace en base al 20 por ciento del salario base según categorías profesionales y según los días laborales. No obstante lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan, en lo posible, los efectos de dichos trabajos.

Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del plus contemplado en el presente artículo y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante la Autoridad Laboral competente.

En los años 2018, 2019 y 2020 este plus tomará como base de referencia el salario base 2017 (ver anexo).

Este criterio se mantiene así hasta nueva negociación.

Artículo 20º Plus de jefes/as de equipo

Los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras que, además de su categoría profesional, ostentan la de jefes/as de equipo percibirán un plus consistente en un 20 por ciento sobre el salario base de su categoría profesional.

En los años 2018, 2019 y 2020 este plus tomará como base de referencia el salario base 2017 (ver anexo).

Este criterio se mantiene así hasta nueva negociación.

Artículo 21º Plus de actividad

El denominado plus de actividad corresponde a una cantidad que cada trabajador/a tiene diariamente, dentro de los conceptos salariales que configuran el recibo salarial. Esta cantidad corresponde a un rendimiento normal y correcto en su trabajo por parte de los productores afectados por este convenio, entendiéndose, por rendimiento normal y correcto, al no tener instaurado en la empresa un sistema de análisis y control de rendimientos personales, el rendimiento medio o normal que haya venido desarrollando el trabajador/a con anterioridad a la vigencia del presente convenio. En el caso de implantarse un sistema objetivo de control de rendimiento, correspondería a 70 en el sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas.

En cualquier caso, los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras tendrán derecho al percibo de las retribuciones totales pactadas en este convenio siempre que, aun existiendo un rendimiento inferior al establecido en el párrafo anterior a éste, se haya producido por causas no imputables al propio trabajador/a.

Artículo 22º Horas extraordinarias

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse horas extraordinarias como norma general de trabajo, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción,

ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de la empresa, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y trabajadoras y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluibles en las causas señaladas en el apartado anterior. La realización de las horas extraordinarias se comunicará previamente a los miembros del comité.

En cualquier caso, el comité de empresa será informado mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa. De mutuo acuerdo, entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa, se podrá compensar el abono de horas extraordinarias con el descanso de una hora y 45 m. de jornada ordinaria por cada hora extraordinaria realizada.

Artículo 23º Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se abonan en la empresa Olazabal y Huarte, SA en base a una cantidad fija ya establecida, que se incrementará en los años 2018, 2019 y 2020, según el aumento que figura en el artículo 7º.

Estas gratificaciones se harán efectivas antes de los días 18 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

Los períodos de incapacidad laboral transitoria, motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado, a efectos del percibo de las Gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

Artículo 24º Plus de distancia

En los casos en que, según la legislación vigente, corresponda el abono del plus de distancia, se hará en razón al baremo de kilómetros ya establecido.

Artículo 25º Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0.33 euros/km.

Artículo 26º Prestaciones por incapacidad temporal

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la mutua patronal, durante el tiempo de vigencia del presente convenio, hasta el 100 por ciento de los salarios reales, desde el primer día de la baja hasta la fecha del alta.

Si la incapacidad temporal es debida a enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, durante el tiempo de vigencia del presente convenio, de la siguiente manera: del 1º al 20º día de la baja se percibirá el 70 por ciento, siendo por cuenta de la empresa los tres primeros días de cada baja que no abona la Seguridad Social. Del 21º en adelante, la empresa complementará hasta el 90 por ciento de los salarios reales, las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 27º Póliza de seguro por accidente de trabajo

La póliza de seguro por accidente de trabajo garantizará a los trabajadores y trabajadoras de Olazabal y Huarte, SA las siguientes cantidades:

17.750 euros para los supuestos de muerte y 27.000 euros para los supuestos de invalidez.

El supuesto de invalidez comprende: incapacidad profesional total, incapacidad profesional absoluta y gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de la Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriba la empresa será entregada al comité de empresa, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber a la empresa las observaciones que, en su caso, procedan. Transcurrido el indicado plazo, sin que se haya producido observación alguna, o producida ésta, se hubiera solventado por las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Artículo 28º Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

1/ Casos de fallecimiento:

* Del cónyuge así como del otro miembro de la pareja de hecho mediante justificación de la constitución de la pareja: cinco días naturales, pudiendo solicitar tres días más de permiso no retribuido.

* De abuelos/as, padres-madres, madres-padres políticos, padres-madres de la pareja de hecho, hijos/as, nietos/as, y hermanos/as: tres días naturales del cónyuge así como del otro miembro de la pareja de hecho.

* De abuelas/os políticos o su pareja de hecho, cónyuges de hermanos/as del trabajador/a, hermanos/as del cónyuge del trabajador/a o su pareja de hecho, yernos y nueras: dos días naturales.

En los casos arriba señalados, los plazos, anteriormente consignados, podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más, sobre dichos plazos, cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

* De tíos/as (hermanos del padre o madre del trabajador) y sobrinos/as (los hijos o hijas de los hermanos/as del trabajador): un día natural.

2/ Casos de enfermedad grave, según informe facultativo, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera una hospitalización mínima de dos días:

* Del cónyuge así como del otro miembro de la pareja de hecho mediante justificación de la constitución de la pareja: dos días naturales.

* De padres-madres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as consanguíneos: dos días naturales.

* De padres o madres políticos (suegros/as), hijos políticos (yernos y nueras), cónyuges de hermanos/as del trabajador/a, hermanos/as del cónyuge del trabajador/a, abuelos/as políticos y nietos/as políticos: dos días naturales.

Cuando una enfermedad grave persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia, no retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que, en este caso, sea de aplicación la ampliación del permiso.

En los casos arriba señalados, los plazos, anteriormente consignados, podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más, sobre dichos plazos, cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

En estos casos (apartado 2) podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas, siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la actividad productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuera ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

3/ Aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijos/as disminuidos psico-físicamente: dos días naturales para asistir a consulta médica para dichos hijos/as, siempre y cuando implique desplazamiento fuera de la provincia.

4/ Caso de nacimiento de hijos/as:

Nacimiento de hijos/as: dos días laborales. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

En el caso arriba señalado, el plazo, anteriormente consignado, podrá ampliarse hasta un máximo de dos días más, sobre dichos plazos, cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

En estos casos (apartado 4) podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas, siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la actividad productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuera ampliable.

5/ Casos de matrimonio:

* Matrimonio de hijos/as, padres-madres o hermanos/as: un día laboral.

* Matrimonio del trabajador: diecinueve días naturales.

Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar el comité de empresa sobre las causas en que ampara su negativa.

6/Traslado de domicilio:

Un día natural.

7/ Asistencia del trabajador/a a consulta médica:

El tiempo necesario para los casos de asistencia del trabajador/a a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de las 16 horas al año.

Las consultas a médicos particulares podrán considerarse como las anteriores, siempre que sean debidamente justificadas y coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, entrarán en su caso dentro del límite de 16 horas al año.

8/ Permiso de hospitalización ambulatoria:

En los casos de hospitalización ambulatoria o acompañamiento a un familiar de primer grado con un problema de urgencia, se define un permiso de un día natural. Se presentara documento debidamente justificado.

Artículo 29º Jubilación

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan por jubilarse anticipadamente de forma total, después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa, se les reconoce con sujeción a los salarios que tienen pactados, las siguientes escalas de indemnizaciones:

4 años antes: 8 mensualidades.

3 años antes: 7 mensualidades.

2 años antes: 5 mensualidades.

1 año antes: 3 mensualidades.

Mientras subsista la actual normativa en materia de jubilación, los trabajadores y trabajadoras que se jubilen a la edad de 60 años y cumplan los requisitos señalados, tendrán derecho a un premio de 8 mensualidades de salario.

Artículo 30º Fundación Laboral San Prudencio

Se mantiene la concesión de los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio en la ciudad de Vitoria-Gasteiz, para los trabajadores y trabajadoras de la empresa Olazabal y Huarte, SA. Si como consecuencia de las disposiciones vigentes la Fundación Laboral San Prudencio desapareciese como tal servicio, la empresa se comprometería a participar en otras entidades de la misma finalidad, con la aportación que hasta ahora haya venido realizando.

Artículo 31º Seguridad y salud laboral

Las partes negociadoras asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio, del convenio siderometalúrgico de Álava vigente y supletoria o complementariamente por la legislación general vigente en cada momento.

Con la finalidad de fomentar la introducción y el mantenimiento de la prevención en la gestión empresarial, las partes negociadoras buscarán la coparticipación de todos los que participan en el proceso de prevención, especialmente de los trabajadores y trabajadoras.

Los puestos de trabajo serán evaluados para que con la información, permita planificar la acción preventiva.

31-1º Prendas de trabajo, seguridad e higiene.

Como norma general, la empresa proporciona a los trabajadores y trabajadoras de la misma dos equipos de prendas de trabajo al año. El equipo consiste en conjunto de buzo y jersey o pantalón, camisa y jersey. No obstante, en casos especiales, en los que por características del puesto de trabajo, el deterioro sea mayor de lo normal y se justifique su necesidad, a los operarios afectados se les proporcionará, como ya viene siendo habitual, los equipos necesarios.

Todo trabajador/a está obligado a utilizar las prendas y elementos de protección que se prescriban para cada puesto. Los Jefes respectivos tendrán toda la responsabilidad y la autoridad necesaria para exigir el cumplimiento de esta obligación.

31- 2º Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, al menos una vez al año.

La revisión médica anual será gratuita para los trabajadores y trabajadoras y sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

Se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores y trabajadoras

Tendrá carácter obligatorio el reconocimiento previo al ingreso.

Artículo 32º Obligaciones sociales

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la Seguridad Social, el IRPF, y cualquier otro impuesto que pudiera corresponder a los trabajadores y trabajadoras, serán a cargo y cuenta de cada trabajador/a, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

Artículo 33º Finiquito

En los casos de baja en la empresa, el trabajador/a podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese.

Artículo 34º Ascensos

Los ascensos que se produzcan en la empresa se efectuarán atendiendo a la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a y a las facultades organizativas de la empresa, sin que se produzca discriminación por razón de sexo o afiliación sindical. En los casos en que, por su naturaleza, se requiera realizar un examen de capacitación, el comité de empresa podrá designar uno de entre sus miembros para formar parte del tribunal examinador.

Artículo 35º Preaviso del trabajador/a

Los trabajadores y trabajadoras 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:

- a) Obreros/as: 15 días.
- b) Subalternos/as: 15 días.
- c) Auxiliares y aspirantes administrativos: 15 días.
- d) Oficiales administrativos: 1 mes.
- e) Jefes/as titulados administrativos: 2 meses.
- f) Técnicos/as no titulados: 2 meses.
- g) Técnicos/as titulados: 2 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

La empresa vendrá obligada a poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los impresos correspondientes por duplicado, de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del productor.

Artículo 36º Funciones y atribuciones de los delegados/as de personal y /o comité de empresa

El comité de empresa es el órgano de representación del personal de la misma. Detenta la capacidad de negociación con la empresa, en defensa de los intereses de sus representados, y tiene, además, asignadas las siguientes atribuciones:

Derecho a estar informado de la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y ventas de la Entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilizan en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Recibir comunicación y ser oído previamente en los casos de adopción, por parte de la empresa, de medidas sancionadoras a los trabajadores y trabajadoras, como consecuencia de faltas graves o muy graves.

Recibir información mensual del número de horas extraordinarias realizadas y número de personas que las han realizado.

Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa.

Derecho de prioridad de permanencia de empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas tecnológicas o económicas.

Derecho a no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año y medio siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Para poder desempeñar estas funciones, el comité de empresa tendrá derecho, en cada uno de sus miembros, a disponer de un máximo de 20 horas mensuales, retribuidas a salario real.

Artículo 37º Secciones sindicales

Podrán constituirse, en el seno de la empresa, secciones sindicales correspondientes a los sindicatos que dispongan, como mínimo, de un número de afiliados equivalentes al 10 por ciento de la plantilla de la empresa.

El delegado/a de cada sección sindical, podrá disponer de un plazo máximo retribuido de 15 horas al mes, para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del delegado/a sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

Asistir a las reuniones del comité de empresa, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario, como cuando se reúna con la Dirección de la empresa.

La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados al mismo.

Ser oídos por la empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados del sindicato.

Ser informados y oídos, con carácter previo, en materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, así como en la implantación o revisión del sistema de organización.

El ejercicio de tales funciones, en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

El delegado/a sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de la plantilla por expediente de regulación de empleo.

No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y, en concreto, condicionar el empleo de un trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

Artículo 38º Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa Olazabal y Huarte, SA tendrán derecho a un tiempo máximo de 5 horas, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que se señalan:

Las asambleas de trabajadores y trabajadoras, solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de los trabajadores y trabajadoras.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día y motivos de celebración, se deberán comunicar a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas, antes de su celebración. En el caso de que la urgencia de los temas a tratar no lo permita, podrá suprimirse el requisito de las 24 horas de antelación.

Las asambleas serán presididas, en todo caso, por el comité de empresa o los delegados/as de personal, que serán responsables del normal desarrollo de las mismas.

Artículo 39º Notificación de expediente de regulación de empleo

La empresa vendrá obligada a notificar al comité de empresa o delegados/as de personal la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo, en los plazos y condiciones previstas en el ET y demás legislación de aplicación.

Con carácter excepcional, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un Expediente de regulación de Empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 36 de este convenio, podrán disponer, con derecho a retribución, de hasta 5 horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas, siempre y cuando acrediten que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Artículo 40º Excedencia por cargo sindical

El personal de Olazabal y Huarte, SA que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de terminación del periodo de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo. La empresa podrá contratar, eventual o temporalmente, a otro trabajador/a para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el periodo que dure la misma, cesando este trabajador/a en la empresa al producirse la reincorporación del trabajador/a sustituido.

Artículo 41º Comisión paritaria

La comisión paritaria del presente convenio, estará formada por los miembros que han negociado el mismo. Dicha comisión podrá ser auxiliada por asesores externos.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten, respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Cualquier modificación que se pueda plantear del presente convenio habrá de pasar por la Comisión paritaria, no habiendo acuerdo en la modificación o interpretación deberá pasarse al PRECO para resolverla.

En caso de persistir discrepancias en la modificación y no alcanzar acuerdo en ninguna de las dos modalidades de que ofrece el PRECO (mediación y conciliación), el arbitraje será de carácter voluntario, no pudiendo hacer solicitud de él ninguna de las partes de forma unilateral.

Permaneciendo la pretensión de modificación en suspenso, hasta la resolución definitiva por los cauces anteriormente mencionados.

Artículo 42º Nuevas contrataciones

Se publicarán en el tablón de anuncios, las nuevas contrataciones de los trabajadores y trabajadoras que se produzcan en la empresa.

Cuando se contrate a un trabajador/a eventual, la empresa lo comunicará al comité de empresa, en el momento de la contratación.

La empresa no contratará, como norma general, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores y trabajadoras que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por esta contingencia.

Artículo 43º Contrato de relevo

Las empresas podrán celebrar contratos de relevo con trabajadores y trabajadoras desempleados o contratados temporalmente por ellas, para cubrir la jornada que dejen vacante los trabajadores y trabajadoras que se jubilen parcialmente, de conformidad con lo que establezca en cada momento la ley general de la Seguridad Social.

Anexo: salarios base 2017

Consulta de precios de categorías

Convenio	00001 - Olazabal y Huarte, SA
Vigencia	01/01/2010

Categorías		50
CÓDIGO	DESCRIPCIÓN	S. BASE
1	Oficial 1ª	35,031200
2	Oficial 2ª	34,175500
3	Oficial 3ª	33,308400
4	Espec.	32,970600