

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

Resolución de la delegada 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 Giroa, SAU. Código convenio número 01100881012019.

**ANTECEDENTES**

El día 21 de marzo de 2019 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 7 de marzo de 2019.

**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, 8 de mayo de 2019

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Giroa, SAU. Convenio Álava 2018-2021 GI**

## Capítulo I. Ámbitos y garantías

**Artículo 1. Ámbito funcional y personal**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que hayan sido contratados por la empresa para la realización de cualquiera de las actividades de Giroa.

**Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo se aplicará en todos aquellos centros de trabajo que la mercantil Giroa, SAU tenga establecidos o establezca en el territorio de la provincia de Álava.

**Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia**

La vigencia del presente convenio abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2021.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia. En el supuesto de que las partes no alcanzasen un acuerdo para un nuevo convenio se establece un periodo de ultraactividad de dos años, momento a partir del cual el régimen jurídico regulador de las relaciones laborales será el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2015-2017 o el que le pueda sustituir.

En caso de no mediar denuncia por ninguna de las partes, el convenio se prorrogará anualmente de forma automática.

En cualquier caso si la parte social, firmante del presente convenio, entendiéndose en cualquier momento que la aplicación del mismo pudiese resultar lesiva para los intereses de los trabajadores y trabajadoras afectados, podrá de forma unilateral denunciar dicho convenio. Para ello deberá remitir escrito a la Dirección de la empresa en el que se determine la fecha a partir de la cual dejará de aplicarse. En tal caso, al igual que si se produjese el decaimiento al que se refiere el párrafo anterior, pasará a ser de aplicación el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2015-2017 o el que le pueda sustituir.

**Artículo 4. Derecho supletorio**

En todo lo no contemplado en el presente convenio, se estará a lo previsto en el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2015-2017 o el que le pueda sustituir.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el articulado del presente convenio forman un conjunto unitario e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio.

Asimismo, cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas en el presente convenio, será de aplicación inmediata conforme a la decisión que, en su caso, adopte la comisión paritaria del mismo. En cualquier caso, el contenido del convenio se adaptará a los cambios normativos en la primera revisión futura del mismo.

**Artículo 6. Comisión paritaria**

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este convenio, se constituye una comisión paritaria compuesta por (dos) representantes de la parte social y (dos) de la empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será recomendable someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en la sede de la delegación sita en Vitoria-Gasteiz.

La comisión paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

a) Interpretación del presente convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores y trabajadoras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.

b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente convenio y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las autoridades administrativas y judiciales.

En caso de que la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en los apartados anteriores, las partes convienen acudir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en las modalidades de conciliación y mediación.

#### **Artículo 7. Sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes determinan que, en caso de desacuerdo en los periodos de consultas previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, solventarán dichas discrepancias de conformidad con los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores en las modalidades de conciliación y mediación.

### Capítulo II. Organización del tiempo de trabajo

#### **Artículo 8. Calendario laboral**

La elaboración del calendario laboral, teniendo en cuenta que toda la actividad de Giroa debe estar orientada a satisfacer las necesidades de los clientes/contratos, estará siempre supeditada a garantizar el servicio de calidad que los clientes demanden.

De acuerdo con la premisa anterior y teniendo en cuenta la jornada anual definida en el derecho supletorio del presente convenio la empresa elaborará el calendario anual con los horarios aplicables a cada uno de los departamentos y/o servicios de la empresa con una antelación mínima de un mes al comienzo del año y lo someterá a la consideración de los representantes de los trabajadores y trabajadoras conforme a lo establecido legalmente.

El calendario laboral reflejará los días festivos y, de acuerdo con ello, los puentes que se puedan disfrutar en el año. Cada trabajador o trabajadora podrá disfrutar el 50 por ciento de los puentes definidos.

#### **Artículo 9. Flexibilidad horaria**

Cada trabajador o trabajadora podrá flexibilizar el cumplimiento de la jornada laboral, establecido en el calendario pudiendo decidir aplicar una de las siguientes medidas:

a) Retrasar media hora el inicio de la jornada.

b) Adelantar media hora el final de la jornada.

En aquellos casos en que un trabajador o trabajadora con jornada partida flexibilice su horario de acuerdo a los criterios definidos deberá realizar como mínimo una jornada de mañana de al menos cinco horas.

La premisa para que un trabajador o trabajadora pueda acogerse a la flexibilidad horaria es que esta no entre en contradicción con los horarios de presencia física exigidos en los contratos con los clientes o por la correcta organización para prestar el servicio a los clientes.

#### **Artículo 10. Vacaciones**

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Aquellos trabajadores y trabajadoras que fraccionen sus vacaciones anuales en más de un periodo, y su jornada lectiva esté establecida de lunes a viernes, disfrutarán de 22 días laborables computando de lunes a viernes.

b) Aquellos trabajadores y trabajadoras que no fraccionen sus vacaciones anuales en más de un periodo, disfrutarán de 30 días naturales computando de lunes a domingo.

En aquellos supuestos en los que el trabajador/a, tuviera asignadas sus vacaciones en los meses de julio o agosto y que, por causas excepcionales, o de fuerza mayor, o por necesidades urgentes e imprevisibles de la empresa, hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éste tendría lugar en meses distintos a los indicados, la duración de las vacaciones se ampliará a dos días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comunicara al trabajador/a con una antelación superior a treinta días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia o con el período de suspensión del contrato de trabajo por descanso maternal, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al momento de su disfrute.

Aquellos trabajadores y trabajadoras cuya permanencia en la empresa sea inferior al año natural, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones, conforme a los criterios anteriores.

### Capítulo III. Régimen económico

Los conceptos retributivos en el presente convenio se establecen según los términos siguientes:

#### **Artículo 11. Salario base**

Retribución mínima mensual de carácter fijo que perciben los trabajadores y trabajadoras en función del grupo profesional al que pertenecen. Sus importes se reflejan en las tablas anexas al presente convenio.

#### **Artículo 12. Complemento convenio Álava**

Complemento que integra los conceptos del convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2015 -2017, inexistentes en el presente convenio. Su cuantía se conformará con los valores vigentes de dichos conceptos a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Sus importes se reflejan en las tablas anexas al presente convenio.

#### **Artículo 13. Antigüedad consolidada**

Integra la cuantía que tuviese reconocida cada trabajador en concepto de antigüedad en el momento de la entrada en vigor del presente convenio. No se generarán nuevos incrementos por este concepto en el futuro.

**Artículo 14. Antigüedad no consolidada**

Integra la cuantía resultante de aplicar la parte proporcional del quinquenio no generado completamente en la fecha de la entrada en vigor del presente convenio, que pudiera tener cada trabajador o trabajadora. El reconocimiento se realizará por meses completos y la proporcionalidad se calculará respecto de un total de 60 meses.

**Artículo 15. Complemento a devengos (incentivo)**

Complemento de carácter personal que integra aquellas cantidades que, como mejora voluntaria, tengan su origen en un pacto individual entre el trabajador y la empresa.

Se trata de un concepto no absorbible ni compensable con las subidas salariales anuales reflejadas en las tablas anexas al presente convenio.

**Artículo 16. Bonus no consolidable**

Con el objeto de incentivar y animar a todo el personal en la optimización de su trabajo, compartiendo con éste la mejora de la eficiencia económica y comercial de la empresa, para todos aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio no cuenten con retribución variable (prima o bonus anual) se establece el derecho a percibir un bonus de convenio variable, no consolidable y complementario a su remuneración fija. Su devengo y cálculo será por sector y en función de los resultados propios del propio sector.

El valor teórico máximo del incentivo es un 1 por ciento del salario base anual reflejado en las tablas correspondientes al año anterior a su abono, es decir, del año en que se genera y se calculará todos los años en función de la aplicación de los criterios definidos en este mismo Artículo

Los principios sobre los que se establece esta retribución variable, son los siguientes:

a) Tiene carácter variable y no consolidable. El hecho de su percepción no genera ningún derecho del trabajador para su abono en años sucesivos.

b) Su cuantía no podrá ser absorbida o compensada con las subidas de los conceptos salariales fijos.

c) Su atribución será en función del grado de cumplimiento de una serie de criterios objetivos, establecidos para el ejercicio, de carácter cuantitativo y cualitativo, sin que éstos tengan carácter contractual entre el trabajador y la empresa.

d) Dicha retribución se percibirá de una vez, finalizado el ejercicio contable, y realizada la Auditoría de Cuentas. Habitualmente, será a la finalización del mes de marzo del siguiente ejercicio.

e) Se trata de un concepto no prorrateable. Solo se percibirá por aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan estado vinculados a la empresa durante todo el año natural al que corresponda su devengo.

f) Solamente lo percibirán aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren vinculados a la empresa en el momento de su abono.

El criterio sobre el que se basa el cálculo de la atribución de este concepto es la mejora de los ratios en los tres objetivos que se describen a continuación:

1) Desarrollo comercial: un 30 por ciento correspondiente al cumplimiento de los objetivos de desarrollo comercial del sector.

2) Tasa de frecuencia y de gravedad de accidentes: un 40 por ciento correspondiente al cumplimiento de la tasa de frecuencia y de gravedad de accidentes del sector.

3) Productividad: un 30 por ciento correspondiente al cumplimiento de los objetivos de productividad del sector.

#### **Artículo 17. Devengo y pago**

El salario bruto anual se distribuirá de manera uniforme en 14 pagas, 12 mensuales y 2 extraordinarias, una se abonará en julio y otra en diciembre.

#### **Artículo 18. Revisión salarial**

Con efectos de 1 de enero de 2018 se realizará una revisión salarial únicamente para aquellos trabajadores y trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2018 tuviesen un salario pactado superior al establecido en el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava y no hubiesen incrementado sus salarios reales en los años 2016, 2017 y 2018 o que habiéndolos incrementado, dicho incremento hubiese sido inferior al importe resultante de aplicar un 2,6 por ciento sobre el salario base de las tablas adjuntas al presente convenio.

El importe de esta revisión será, por tanto el 2,6 por ciento sobre el salario base de las tablas adjuntas al presente convenio o la parte proporcional hasta alcanza dicha cifra en caso de que hubiesen tenido una subida inferior.

La cuantía resultante de aplicar la revisión salarial definida en los dos párrafos anteriores se aplicará incrementando el importe del complemento a devengos que tenga consolidado el trabajador o trabajadora.

A partir de 2019 y durante la vigencia del presente convenio se aplicará una revisión salarial del 135 por ciento del IPC de Álava del año anterior al que se refiera la subida sobre el salario base reflejado en las tablas anexas al presente convenio y ello de acuerdo a dos conceptos:

A. Incremento fijo consolidable: se corresponde con el 60 por ciento del índice anterior y se devengará con fecha efecto de 1 de enero de cada ejercicio.

B. Incremento variable consolidable: se corresponde con el 40 por ciento del índice anterior. Se calculará en el mes de abril del ejercicio siguiente al año al que se refiera la subida y, una vez conocido el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para ese año y se aplicará con carácter retroactivo desde el mes de enero del año en el que se aplica la subida. Estará supeditado al cumplimiento de los objetivos siguientes:

1. Absentismo: un 50 por ciento en función de los índices de absentismo siguientes:

- Absentismo menor a 3 por ciento, 100 por ciento del objetivo.
- Absentismo entre 3 por ciento y 3,5 por ciento, 75 por ciento del objetivo.
- Absentismo entre 3,5 por ciento y 4 por ciento, 50 por ciento del objetivo.
- Absentismo mayor 4 por ciento, 0 por ciento del objetivo.

2. Resultado operacional (RESOP en porcentaje): un 25 por ciento correspondiente al cumplimiento del resultado operacional de la Delegación de Álava.

3. Cifra de negocio (facturación): un 25 por ciento correspondiente al cumplimiento del objetivo de la cifra de negocio (facturación) de la Delegación de Álava.

El resultado de aplicar el incremento fijo y el variable consolidable se aplicarán sobre el salario base de las tablas adjuntas no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por el complemento a devengos.

#### **Artículo 19. Garantía de revalorización de los salarios**

En caso de que en un año, la suma de la aplicación en las tablas de los incrementos fijo y variable y el cálculo del bonus correspondiente al año del incremento en tablas no alcance la cuantía que resultaría de aplicar al salario base el IPC correspondiente a ese año, la empresa

incrementará el importe del bonus hasta una cuantía que compensase la diferencia de la suma anteriormente descrita y la aplicación del IPC real.

#### Capítulo IV. Otros derechos y garantías

##### **Artículo 20. Garantía de transparencia en la información a la RLT**

La empresa deberá facilitar la información pertinente para la comprobación de tales datos de forma oficial y firmada al comité, suficientes en plazo y forma. En caso contrario la empresa abonará el 100 por ciento del complemento a todos los trabajadores y trabajadoras en el mes de abril del año correspondiente.

##### **Artículo 21. Formación**

La empresa incentivará e impulsará la promoción profesional de sus colaboradores en aras a una mayor cualificación del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Concretamente, la empresa dotará partida presupuestaria para el cumplimiento de un plan de formación anual, destinando entre un 0,8 por ciento y el 1,2 por ciento de la masa salarial durante la vigencia del acuerdo.

##### **Artículo 22. Complemento de incapacidad temporal**

En los casos de baja por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por ciento del salario bruto del trabajador en jornada ordinaria. En el caso de accidente laboral se complementará siempre que el interesado haya observado las normas generales de seguridad y las específicas del puesto.

La percepción del complemento definido en el apartado anterior estará limitada a 365 días acumulados en el período de los cuatro años naturales anteriores más los que se hayan disfrutado en el año en curso. Esta limitación podrá incrementarse en casos excepcionales por acuerdo expreso entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En caso de que durante dos años naturales consecutivos la tasa de absentismo hubiese sido igual o superior al 4,5 por ciento dejará de pagarse este complemento durante el año natural posterior, salvo que las partes se pusiesen de acuerdo para revisar esta medida, estándose entonces a lo dispuesto en la normativa del derecho supletorio de este convenio.

A los efectos de la eventual revisión del criterio a que se hace referencia en el párrafo anterior, la empresa facilitará mensualmente el dato de la evolución anual de la tasa de absentismo, que será publicada en el tablón de anuncios de la delegación y ello o bien con el objeto de poder aplicar las medidas correctoras que se acuerden o bien, atendiendo a circunstancias especiales que se pudieran argumentar, poder proceder a renegociar dichos criterios, tanto en lo que se refiere a los importes del complemento, como las propia tasa de referencia.

A los efectos de este artículo, se entiende por salario bruto en jornada ordinaria el salario correspondiente a las percepciones fijas. No estarán incluidas las percepciones variables que se devenguen dentro de las respectivas jornadas ordinarias, gratificaciones extraordinarias, turnicidad, nocturnidad, etc. Ni las percepciones variables que se devengan fuera de la jornada ordinaria (por ejemplo y si las hubiera: horas extras, guardia / disponibilidad, etc.). Por último tampoco estarán incluidas las indemnizaciones o suplidos (por ejemplo, y si los hubiera, dietas, kilometrajes, etc.)

Las condiciones descritas en este artículo se mantendrán mientras no se produzcan cambios en los porcentajes o plazos con los que el INSS calcula las prestaciones por incapacidad temporal en el momento de la firma del convenio, en cuyo caso se reunirán las partes para tratar el asunto e intentar llegar a un nuevo acuerdo.

## Anexos

### Anexo I Fórmula de cálculo del absentismo

Fórmula cálculo absentismo (porcentaje)

$$\text{Absentismo} = \text{N}^\circ \text{ días baja laborables} / (\text{N}^\circ \text{ trabajadores/as equivalentes} \times \text{N}^\circ \text{ días laborables}) \times 100$$

$$\text{N}^\circ \text{ días baja laborables} = (\text{N}^\circ \text{ días baja CC} + \text{CP}) \times 5/7$$

CC: Contingencias Comunes, es decir, enfermedad común y accidente no laboral.

CP: Contingencias Profesionales, es decir, accidente de trabajo y enfermedad profesional (\*)

Se excluyen del cálculo permisos retribuidos (maternidad, paternidad, etc.)

Nº trabajadores/as equivalentes: número de empleados equivalentes a jornada completa anual.

Nº días laborables: 225 días de jornada anual media.

(\*) Nota sobre contingencias profesionales. A pesar de que de manera conceptual las contingencias profesionales no se consideran absentismo, se incluyen a efectos prácticos de mantener la fórmula general de cálculo del grupo que se ha utilizado para establecer los índices de referencia de absentismo

## Anexo II Tablas salariales

Se incluyen a continuación las tablas salariales de Álava de referencia y la subida a aplicar para 2018 considerando el artículo 18.

| Tablas salariales Alava |   |              |                         |             |
|-------------------------|---|--------------|-------------------------|-------------|
| 7                       | Directores/as   |              |                         |             |
| 6                       | Delegado/a, gerente   |              |                         |             |
| Grupo profesional       | Nivel profesional: puestos  | Salario Base | Complemento Ad Personam | Total       |
| 5A                      | Técnico/a especialista de estudios  | 25.062,95 €  | 72,55 €                 | 25.135,50 € |
| 5B                      | Técnico/a de estudios, jefe/a de obra, jefe/a de sector   | 21.925,09 €  |                         | 21.925,09 € |
| 4A                      | Jefe/a de Administración, jefe/a de equipo, encargado/a, Técnicos/as de sistemas                            | 20.801,38 €  | 707,43 €                | 21.508,81 € |
| 4B                      | Técnico/a de montaje, técnico/a de mantenimiento, técnico/a administrativo                                  | 18.787,21 €  | 2.221,60 €              | 21.008,81 € |
| 4C                      | Técnico/a de montaje de segunda, técnico/a de mantenimiento de segunda, técnico/a administrativo de segunda | 17.663,74 €  | 1.568,47 €              | 19.232,21 € |
| 4D                      | Operario/a auxiliar de servicios, operario/a auxiliar de montaje, auxiliar administrativo/a                 | 15.451,28 €  | 2.030,72 €              | 17.482,00 € |
| Grupo profesional       | Nivel profesional: puestos  | Subida 2018  |                         |             |
| 5A                      | Técnico/a especialista de estudios  | 651,64 €     |                         |             |
| 5B                      | Técnico/a de estudios, jefe/a de obra, jefe/a de Sector   | 570,05 €     |                         |             |
| 4A                      | Jefe/a de Administración, jefe/a de equipo, encargado/a, técnicos/as de sistemas                            | 540,84 €     |                         |             |
| 4B                      | Técnico/a de montaje, técnico/a de mantenimiento, técnico/a administrativo                                  | 488,47 €     |                         |             |
| 4C                      | Técnico/a de montaje de segunda, técnico/a de mantenimiento de segunda, técnico/a administrativo de segunda | 459,26 €     |                         |             |
| 4D                      | Operario/ auxiliar de servicios, Operario/auxiliar de montaje, auxiliar administrativo/a                    | 401,73 €     |                         |             |