

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Gestión de Materiales y Proyectos, SA –GMAPSA-**

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 para la empresa Gestión de Materiales y Proyectos, SA. Código convenio número 01100902012019.

ANTECEDENTES

El día 9 de octubre 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 24 de septiembre de 2018 y 17 de mayo 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, 23 de mayo de 2019

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo de GMAPSA para los años 2018-2019**Reunidos**

De una parte el gerente y jefe de RRHH de la empresa Gestión de Materiales y Proyectos, SA –GMAPSA- y como legales apoderados de la misma y de la otra el y la delegada de personal de la empresa GMAPSA, 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.

Segundo. Que a la vista de la situación actual de la empresa y de la que se prevé para el próximo año, las partes han considerado revisar y adecuar el marco de las relaciones laborales actual, dotándose de un convenio colectivo propio de empresa 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 a 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 y 2019.

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 GMAPSA.

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 2019.

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 2019.

Tercero. Jornada laboral

La jornada laboral anual para los años de vigencia de este acuerdo será de 1.735 horas de trabajo efectivo.

En estos años el calendario se confeccionará conforme a los criterios que se vienen aplicando en la actualidad respecto a vacaciones, puentes, días de ajuste de calendario general, o días de ajuste de calendario respecto a la jornada anual pactada para asuntos propios.

Estos días de ajuste de calendario respecto a la jornada anual pactada que pudieran resultar para disfrute por asuntos propios, serán generalmente utilizados para 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, y no disminuirá en ningún caso la jornada anual de 1.735 horas de trabajo efectivo.

Como criterio general de confección de calendario, las partes acuerdan prescindir de la fiesta local del día de Olarizu, y fijar un tiempo de descanso para los trabajadores y trabajadoras en jornada partida, entre 45 minutos y dos horas, a disfrutar entre las 13:00 y 15:00 horas de la jornada.

Cuarto. Condiciones e incrementos salariales

La retribución del personal afectado por el presente convenio colectivo vendrá constituido a todos los efectos por el salario función y el complemento ad personam. Los citados conceptos salariales completan y agotan por sí mismo el sistema retributivo vigente en la compañía sin que resulten de aplicación otros conceptos ni modelos que pudieran estar regulados en convenios de ámbito superior, ni siquiera por aplicación supletoria.

Únicamente se mantendrán a título personal aquellas condiciones que como tal sean más favorables al trabajador/a y sean de carácter personal, y se encuentren en vigor y reconocidas al tiempo de la firma del presente convenio colectivo (ejemplo: aquellos que tienen reconocido el plus de desplazamiento).

Se procede a instaurar una Tabla Salarial en Gmapsa, que sería la siguiente:

TABLA SALARIAL GMAPSA 2018	
ADMINISTRATIVOS/AS	SALARIO FUNCIÓN
Oficial 1ª administrativo/a	23.000
Oficial 2ª administrativo/a	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 1ª	22.000
Oficial 2ª	20.800
Oficial 3ª	19.650
Especialista	18.500

Se acuerda un incremento salarial para los años 2018 y 2019, del IPC del año anterior más 0,5 puntos, aplicable a los conceptos salariales que en la actualidad perciben los trabajadores y trabajadoras de GMAPSA.

La retribución actual que los trabajadores y trabajadoras de GMAPSA perciben por los conceptos salario, y complemento ad personam, será redistribuida entre los valores del actual salario función referido en la tabla salarial, y el complemento ad personam, siendo el resultado de la suma de ambos el mismo que el que resultaría de aplicar el incremento pactado para 2018 (IPC del año 2017 más 0,5 por ciento) a las cantidades actualmente percibidas por los trabajadores y trabajadoras en dichos conceptos.

El salario función y el complemento ad personam aplicados durante los años de vigencia de este convenio, se incrementarán en el año 2019 con el resultado de aplicar al mismo el IPC del año anterior más 0,50 por ciento puntos.

Estos mismos incrementos de IPC + 0,50 por ciento pactados para los años 2018 y 2019, se aplicarán al plus de desplazamiento para aquellos trabajadores y trabajadoras que lo perciben como condición personal más beneficiosa.

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 del 0,50 por ciento acordado en el apartado anterior, arrojará 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 de vigencia del convenio.

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.

Quinto. Horas extraordinarias

Las partes signatarias del presente convenio reconocen el problema que para nuestra sociedad suponen los niveles de empleo existentes, por lo que coinciden en la conveniencia de suprimir las horas extraordinarias en la empresa.

Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

1. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.
2. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

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 en 2019 conforme al incremento del IPC del año 2018 más 0,25 por ciento (no del IPC del año 2018 más 0,50 por ciento aplicado a tablas salariales y complemento ad personam).

Sexto. Absorción y compensación

Las condiciones económicas reguladas en el presente acuerdo excluyen cualesquiera otras que pudieran resultar de la normativa laboral, convenio colectivo y/o acuerdo vinculante de ámbito superior que en su caso resultara eventualmente aplicable en la empresa, incluido el complemento de antigüedad y asimismo absorben y compensan cualesquiera otras de naturaleza y finalidad equivalente que pudieran resultar de aplicación en su caso por los mismos supuestos y títulos señalados.

Séptimo. Plus nocturnidad

Plus de nocturnidad: 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 en 2019 conforme al incremento del IPC del año 2018 más 0,25 por ciento (no del IPC del año 2018 más 0,50 por ciento aplicado a tablas salariales y complemento ad personam).

Octavo. Fundación Laboral San Prudencio

Las partes acuerdan extender la asociación a la Fundación Laboral San Prudencio, a todos los trabajadores y trabajadoras de GMAPSA, en la fecha más inmediata posible tras la firma de éste convenio.

Noveno. Servicio de lavandería de la ropa de trabajo

Las partes acuerdan que al personal al que se le proporciona ropa de trabajo, se le prestará el servicio de lavandería respecto de esta indumentaria.

Decimo. 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 a mediados del año 2019.

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 en su caso un incremento del salario función adecuándolo a la nueva categoría, no siendo absorbido en ningún caso ese incremento por el complemento ad personam.

Decimoprimer. 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.

Decimosegundo. 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.

Decimotercero. Contra la desigualdad

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.

Decimocuarto. 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.

Decimoquinto. 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.

En las materias no reguladas en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica vigente en cada momento, en tanto resulte compatible con el presente convenio, o por el Estatuto de Trabajadores como norma subsidiaria.

Lo que suscriben las partes, en Vitoria-Gasteiz a 24 de septiembre de 2018.