

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Stell Tubular Systems, SL**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023 para la empresa Stell Tubular Systems, SL. Código convenio número 01100702012017.

ANTECEDENTES

El día 22 de julio de 2021 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 2021.

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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 6 de septiembre de 2021

La Delegada Territorial de Álava

MARIA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo de la empresa Steel Tubular Systems, SL

Capítulo I. Ámbito

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

El presente convenio regulará, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones de trabajo de toda la plantilla, que presta sus servicios en la empresa Steel Tubular Systems, SL en el centro de trabajo de la empresa en Alegría-Dulantzi y al personal que causase alta a lo largo de la vigencia del mismo, excepto al personal de Alta Dirección.

Artículo 2º. Ámbito temporal y vigencia

El presente convenio tendrá vigencia hasta 31 de diciembre de 2023, entrando en vigor a todos los efectos el día de su firma, quedando prorrogado automáticamente salvo que alguna de las partes lo denuncie expresamente con dos meses de antelación a su vencimiento. Los efectos económicos referentes al incremento salarial se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

Transcurridos dos años desde la fecha de finalización del convenio sin acuerdo para su renovación, éste perderá vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior aplicable.

Capítulo II. Jornada laboral, horarios, vacaciones y calendario laboral

Artículo 3º. Jornada de trabajo

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden referidas a la jornada efectiva laboral siguiente:

- Año 2020: 1696 horas laborales anuales.
- Año 2021: 1696 horas laborales anuales.
- Año 2022: 1692 horas laborales anuales.
- Año 2023: 1688 horas laborales anuales.

La determinación de la jornada laboral quedará a resultas del calendario laboral anual establecido de común acuerdo entre ambas partes en jornadas diarias de 8 horas.

La modificación sobrevenida de la distribución de jornada se ajustará a las previsiones contenidas en el presente convenio colectivo y a lo previsto en el artículo 10 del Convenio Colectivo Extraestatutario de Eficacia Limitada Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Álava publicado en el BOTHA de 14 de septiembre de 2016, número 103.

El personal que trabaje en jornada continuada de más de seis horas continuas dispondrá de 15 minutos de descanso para el bocadillo, sin que, en ningún caso, con ocasión de tal descanso, se perjudique la marcha correcta de la producción.

La franja horaria establecida para el descanso del bocadillo será la que a continuación se detalla:

Turno de 06:00 a 14:00horas: Descanso entre las 9:30 y las 10:30.

Turno de 14:00 a 22:00horas: Descanso entre las 18:00 y las 19:00.

Turno de 22:00 a 6:00horas: Descanso entre las 2:00 y las 3:00.

Previa autorización del jefe/a de producción y en atención a circunstancias especiales que se planteen de higiene personal, los empleados dispondrán de un periodo retribuido de 10 minutos, antes de descansar en el denominado tiempo del bocadillo, y, por este mismo motivo, disfrutarán de 10 minutos antes de finalizar la jornada diaria.

Artículo 4º. Horario

Con carácter personal se establece para todo el personal que presta servicios en la empresa, el horario de trabajo de la siguiente manera:

1) Personal de oficinas:

De lunes a jueves: 8:00 a 14:00- 15:00 a 17:30.

Viernes: 8:00 a 14:00.

2) Personal de logística:

De lunes a jueves: 8:00 a 14:00- 15:00 a 17:30.

Viernes: 8:00 a 14:00.

3) Personal de producción-taller:

6:00- 14:00.

14:00- 22:00.

22:00- 06:00.

Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada diaria, el personal de oficinas disfrutará de una flexibilidad respecto al horario establecido de una hora para la entrada y para la salida. Por razones productivas debidamente justificadas, la empresa podrá suspender puntualmente este derecho informando a la comisión paritaria.

Personal con horario de oficinas:

Entrada flexible: de 8:00 a 9:00.

Salida flexible: de 17:30 a 18:30.

Hora de entrada límite: 9:00.

Mínimo 1 hora para comer.

Presencia en el puesto de trabajo: A efectos de cumplimiento de los horarios recogidos en este artículo, se entiende como comenzada y terminada la jornada laboral efectiva para toda la plantilla cuando ésta ocupe o abandone respectivamente el puesto de trabajo.

Artículo 5º. Vacaciones

1) El personal que presta sus servicios en la empresa disfrutará de un periodo anual de vacaciones fijado por calendario laboral, el cual se elaborará por la Dirección de la empresa antes del 15 de diciembre de cada ejercicio anterior y será presentado a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras a título consultivo.

2) Se fija el periodo de disfrute de vacaciones durante los meses del 15 de junio al 15 de septiembre.

3) En todo caso, se establecerá un calendario de vacaciones que cada persona trabajadora conocerá, al menos con dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas.

4) Se establece como periodo para el cómputo anual de las vacaciones el comprendido entre el mes de enero y diciembre del año natural, de forma que un trabajador/a en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiera completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutará de un número de días proporcional respecto al tiempo de servicio prestado en la misma.

5) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del

Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar dicho período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 6º. Salarios

1) Las retribuciones se corresponderán equitativamente con el trabajo realizado.

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 conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismo.

No obstante las condiciones salariales “ad personam” integradas en el complemento personal de consolidación no serán absorbibles ni compensables con los incrementos salariales pactados en el convenio.

2) Conceptos salariales.

Salario base: Se entiende como tal, la retribución económica correspondiente al trabajador/a de acuerdo con su nivel de calificación y su importe viene recogido en las tablas anexas.

Complementos salariales:

a) Plus de relevos: El plus de relevos se pagará mensualizado a aquellas personas que trabajen a turnos rotatorios y percibirán un plus compensatorio equivalente al 5 por ciento del salario base.

b) Plus de nocturnidad. se fija el importe de 25 euros por noche.

c) Complemento personal de consolidación. Este complemento personal tiene carácter contractual y ad personam y no viene determinado por circunstancias relacionadas con la cantidad o calidad del trabajo. Este complemento no será absorbible ni compensable con los incrementos salariales que pudieran sobrevenir por el desempeño de un puesto de superior retribución.

d) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se abonarán o compensarán en los términos legalmente previstos, siendo opción del trabajador/a cobrarlas o cambiar una por dos compensadas en descanso. En ningún caso se podrán realizar mayor número de horas extraordinarias de las establecidas por la actual Legislación vigente.

e) Pagas extraordinarias: Dos pagas extraordinarias cuyo importe se determina por el importe de 30 días de salario base y se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre. Los periodos de incapacidad temporal motivados por enfermedad común y/o accidente laboral se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en el presente convenio.

El personal encuadrado en los grados 00 y 01 percibirán sus retribuciones sobre la base de 30 días/mes y 360 días/año. Las pagas extraordinarias se determinan por la aplicación de 30 días de salario.

3) Incrementos salariales.

Los incrementos salariales para los años de vigencia de este convenio son los siguientes:

Para el año 2020: 0 por ciento.

Para el año 2021: IPC CAPV + 1,5 por ciento.

Para el año 2022: IPC CAPV +1,5 por ciento.

Para el año 2023: IPC CAPV + 1,5 por ciento.

En el caso de que el IPC de algún año sea negativo, el mismo no se tendrá en cuenta aplicándose el 1,5 por ciento como subida mínima garantizada.

Artículo 7º. Conceptos que no tienen la consideración legal de salario

Dietas: Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa y que les impida efectuar comidas o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir las siguientes dietas:

– Más de 1 día: 51,73 euros.

– En el mismo día: 2,50 euros/desayuno;17,28 euros/comida y 12,16 euros/cena.

– Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento

En caso de pernoctación, la empresa reservará y costeará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, y garantizará las condiciones razonables de confort.

En casos excepcionales como, población o meses del año en que se efectuase el desplazamiento, se estudiará y evaluará el importe de la dieta entre la empresa y el comité.

Artículo 8º. Formas de pago

1) Periodicidad: Se pagará 3 días antes de que finalice el mes.

2) El abono de las retribuciones se hará a través de entidades bancarias.

Capítulo IV. Permisos, excedencias y ausencias

Artículo 9º. Permisos retribuidos

Avisando con la posible antelación y justificándolos con posterioridad, se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Cinco días laborales en caso de fallecimiento de descendiente, cónyuge o pareja de hecho.

b) Tres días laborales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Para parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de tres días naturales.

c) Un día natural en caso de matrimonio de parientes ascendientes o descendientes hasta tercer grado por consanguinidad o afinidad.

d) Un día natural en caso de traslado del domicilio habitual.

e) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

f) Consultas médicas: El tiempo necesario para los casos de asistencia 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 al empresario el volante justificativo de la

referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, hasta el límite de dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes físicamente del trabajador/a que no puedan valerse por sí mismas, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso de acompañamiento a personas dependientes físicamente del trabajador/a se deberá acreditar con documento oficial la dependencia.

En los casos previstos en los apartados a), b) y c) del presente artículo, los permisos anteriormente consignados se ampliarán hasta un máximo de un día natural para desplazamientos a provincias limítrofes y dos días naturales (el anterior y el posterior al plazo que corresponda) al resto de las provincias. No se considera provincia limítrofe el desplazamiento a localidades que disten de Alegría-Dulantzi menos de 100 Km.

En casos especiales, podrá ampliarse este permiso hasta un máximo de tres días naturales.

Siempre y cuando se trabaje a jornada intensiva o a jornada partida, se concederá cuatro horas (de 10:00 h. a 14:00 h.) para carnet de identidad, pasaporte, carnet de conducir, a no ser que puedan realizarse estas gestiones a la tarde o los sábados.

En los casos previstos en los apartados a) y c) se podrá dejar un día para disfrutar dentro de los 3 meses siguientes al acontecimiento que dé lugar al permiso, justificándolo.

Quien ejerza el derecho al permiso para la lactancia de menor previsto en el Estatuto de los Trabajadores, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas para su disfrute continuado en 14 días laborales.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas mediante inscripción en el registro municipal o similar que corresponda, y certificado de empadronamiento en el mismo domicilio común, tendrán la misma consideración que los matrimonios.

Artículo 10º. Permisos no retribuidos

Siempre que concurran en un trabajador/a circunstancias especiales que así lo requieran y ello no signifique obstáculo en el correcto funcionamiento de la empresa, se podrán conceder permisos no retribuidos en las siguientes condiciones:

- a) No se retribuirán.
- b) Su duración no podrá ser superior a 3 meses.
- c) Se descontará la parte proporcional de las pagas extras y de las vacaciones.

Artículo 11º. Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

Capítulo V. Clasificación profesional

Artículo 12º. Cuadro de puestos de trabajo

La organización del trabajo vendrá determinada por el principio de polivalencia y productividad con calidad, y sus relaciones regidas bajo la premisa de la cooperación, la confianza y la buena fe en el desempeño de las funciones, tareas y cometidos a desarrollar para la correcta realización del trabajo con eficiencia.

Grado 0.0: Puesto de Gerencia y aquellos otros que compongan el Comité de Dirección.

Grado 0.1: Funciones que suponen la coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Grado 1: Comprende los puestos de jefe/a de equipo, administrativo/a de 1º, administrativo/a documentación calidad.

Grado 2: Comprende los puestos de operador/a de ángulo, soldador/a homologado/a, pintor/a sección revestimiento, guiado de banda + bobinas, personal de logística (manejo de Sennebogen, carretilla y carretilla >10 toneladas), personal técnico de laboratorio, y personal mantenimiento mecánico-eléctrico.

Grado 3: Comprende los puestos de biseladora, corte y esmeril, PH, corte y soldadura exterior de máquina, operador/a rayos X (con certificado oficial), refrentadora, calidad Revestimiento, granalla interna y externa, extrusora y encargados/as*.

(Granalla interna, granalla externa y extrusora con autonomía para realizar todas las funciones del puesto)

Grado 4: Comprende los puestos de residuos, puestos de sección revestimiento, y oficial de 1ª* y oficiales administrativos/as de 1ª*.

Grado 5: Comprende los auxiliar administrativo/a*, peón/a* y especialista*.

*Categorías a aplicar a nuevas incorporaciones.

Capítulo VI. Vacantes y bajas en la empresa

Artículo 13º. Vacantes y provisión de puestos de trabajo

1) La incorporación de empleados/as se llevará a cabo por la empresa, en todo momento, conforme a las modalidades de contratación laboral vigentes.

2) Periodo de prueba: Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, cuando así se establezca en el contrato de trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de 6 meses para el personal titulado (grados 0.0 y 0.1) y de 3 meses para las demás personas trabajadoras (grados del 1 al 5).

3) Promoción interna: se favorecerá la promoción interna del personal laboral de la empresa tanto para nuevas plazas como para cobertura de vacantes. Las ofertas de vacantes y plazas, que no se refirieran a puestos de confianza, se ofrecerán a las personas trabajadores y trabajadoras de la empresa que al menos tengan seis meses de antigüedad reconocida.

Tribunal auditor: Con objeto de supervisar la correcta adjudicación de las plazas denominadas vacantes para los procesos de promoción interna, se creará un tribunal auditor formado por:

- 2 representantes de la empresa.
- 2 representantes de las personas trabajadoras.

4) Información: La Dirección facilitará a los representantes de los trabajadores/as información sobre las altas y bajas y sobre los cambios de área, departamento y grado que se produzcan en la empresa.

5) El desempeño temporal de funciones de superior grado, regulado en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, supondrá la consolidación del trabajador/a en el grado correspondiente a las tareas transitoriamente desempeñadas, sino que para ello deberá someterse al procedimiento establecido en dicho artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

6) Cuando se dispusiera una movilidad funcional a puestos de retribución inferior como consecuencia de circunstancias físicas, psíquicas o aptitudinales que imposibilitasen el desempeño normal del puesto de origen, se mantendrá, a título personal, el salario correspondiente a su base profesional hasta tanto, con las sucesivas actualizaciones salariales que se apliquen al nuevo puesto, por este concepto, no se alcance el importe de su garantía personal.

Artículo 14º. Bajas en la empresa

1) Preaviso de dimisión o suspensión del contrato de trabajo:

1. Obreros/as: 15 días.
2. Administrativos/as: 2 mes.
3. Auxiliares administrativos/as: 15 días.
4. Técnicos/as no titulados: 2 meses.
5. Técnicos/as titulados y personal licenciado: 2 meses.

2) Incumplimiento del preaviso: Esta circunstancia dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3) La empresa vendrá obligada a poner a disposición del personal que cause baja, la liquidación de haberes y el ingreso correspondiente. La empresa no podrá ejercitar el derecho de descuento, si previamente no ha puesto a disposición del personal los impresos correspondientes.

Capítulo VII. Formación**Artículo 15º. Principio general**

De acuerdo con los criterios estratégicos de la empresa, se establecerán los objetivos de formación a alcanzar en los correspondientes planes que para tal fin se diseñan. En consecuencia y de acuerdo a estos criterios, anualmente y con carácter general, se elaborará un plan de formación dirigido a proporcionar a los empleados/as un mayor nivel de cualificación.

El plan de formación será negociado con el Comité de Empresa y tendrá como prioridad la mejora de la polivalencia de los empleados/as.

En la formación individual se establece un régimen de permisos individuales de formación según lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

El reconocimiento del anterior permiso y el sufragio de los costes de formación, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, podrá condicionarse a un periodo mínimo de permanencia en la empresa, que, en caso de incumplirse dará derecho a la empresa a reclamar al trabajador/a el reintegro de la subvención económica recibida.

Capítulo VIII. Seguridad y salud laboral**Artículo 16º. Seguridad y salud laboral**

Principio general.

Se contempla la seguridad y salud, bienestar de los trabajadores/as e integridad de las instalaciones y productos, como prioritarios. Para ello se establece que la seguridad es una tarea colectiva a desarrollar diariamente por todos los miembros de la empresa y que la responsabilidad de ejecución es tanto mayor cuanto más elevado sea el nivel de mando que cada uno ostente.

Marco legal: Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación laboral existente.

Sistema: Seguridad integrada como sistema más idóneo para adoptar la legislación según nuestras necesidades, medios y objetivos.

Objetivos:

Establecer como política a seguir por la línea de mando la seguridad integrada. Marcarse metas escalonadamente dentro del sistema y realizables en el tiempo.

Participación: Colaboración de todas las partes, dirección, mandos, operarios, representación social y los delegados de prevención, podrán ejercer las funciones de vigilancia y control de las condiciones en los puestos de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos en forma que no altere el proceso productivo.

El ámbito de aplicación de los reconocimientos médicos específicos se acordará en el comité de seguridad y salud laboral.

Artículo 17º. Equipos de protección individual (EPI)

La empresa facilitará al personal de la misma las prendas de seguridad, de acuerdo con la Ley Seguridad y Salud Laboral, necesarias para el buen desempeño de las funciones por parte de los trabajadores/as. Por lo tanto de acuerdo con lo anterior su uso será obligatorio. En la elección de las prendas de seguridad participarán los delegados de prevención.

Artículo 18º. Prendas de trabajo

A comienzos de año se darán dos juegos de ropa de trabajo completos (chaquetilla, camiseta y pantalón). Los zapatos de seguridad y la ropa laboral se sustituirán cuando sea necesario, mediante cambio de prendas deterioradas y se sustituirán las que fueran necesarias.

El personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes se le proveerá de ropa y calzado impermeable y abrigo. Dichas prendas sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de dichas labores.

Se entregará a todo el personal del área productiva un chaleco contra el frío, según modelo a proponer por el comité de seguridad y salud. Esta prenda se renovará contra la entrega del chaleco deteriorado.

El mantenimiento y limpieza de la ropa de trabajo (a excepción del chaleco) se realizará por la empresa a través del servicio que se acuerde con los representantes de los trabajadores/as.

Capítulo IX. Prestaciones sociales y asistenciales

Artículo 19º. Mejora de prestaciones de incapacidad temporal

a) Situación de incapacidad temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral:

– La empresa completará hasta el 100 por ciento del salario real (salario base y complemento personal de consolidación) durante los 6 primeros meses.

– A partir del sexto mes, la empresa complementará hasta el 75 por ciento del salario real (salario base y complemento personal de consolidación).

En los casos de situación de incapacidad temporal motivada por cáncer o enfermedad grave, la empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario real. Se entiende por enfermedad grave si la persona trabajadora, dentro de los primeros 6 meses de situación de incapacidad temporal, ha permanecido ingresada durante 30 días, bien consecutivos o acumulados en diferentes periodos.

La persona trabajadora deberá aportar de forma voluntaria a la empresa la documentación que acredite estas circunstancias.

b) Situación de incapacidad temporal motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional: Al personal que esté en esta situación se le abonará un complemento hasta el 100 por ciento de su retribución real (salario base y complemento personal de consolidación).

c) A los efectos de este artículo, el denominado salario real no comprende la compensación por competitividad prevista en la disposición adicional tercera del presente convenio.

d) En ningún caso el trabajador/a en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera la contingencia de la que se derivara, percibirá un salario neto superior al que le hubiera correspondido en caso de haber estado trabajando.

Artículo 20°. Fundación Laboral San Prudencio

La empresa permanecerá dada de alta en la Fundación Laboral San Prudencia o sus sucesores legales.

Artículo 21°. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar, consistente en 51,94 euros durante la vigencia del presente convenio, por beneficiario. Tendrán derecho a estas becas los hijos e hijas del personal que se encuentren estudiando desde primaria hasta 2º bachiller.

Artículo 22°. Seguro colectivo

La empresa contratará con una compañía aseguradora de primera línea un seguro de accidentes colectivo para todos los trabajadores y trabajadoras de la misma cubriendo un nivel de contingencias equivalente al de la póliza actual con los capitales asegurados siguientes:

- Muerte por accidente laboral 28.934,26 euros.
- Muerte por accidente no laboral 28.934,26 euros.
- Incapacidad permanente parcial por accidente laboral (según baremo recogido en póliza de accidentes para el convenio colectivo) 57.868,54 euros.
- Incapacidad permanente parcial por accidente no laboral (según baremo recogido en póliza de accidentes para el convenio colectivo) 57.868,54 euros.
- Incapacidad permanente total para la profesión por accidente laboral 57.868,54 euros.
- Incapacidad permanente total para la profesión por accidente no laboral 57.868,54 euros.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral 57.868,54 euros.
- Incapacidad permanente total o absoluta derivada de enfermedad profesional 57.868,54 euros.
- Incapacidad permanente total o absoluta derivada de enfermedad común 57.868,54 euros.

La empresa contratara un seguro de vida colectivo con una compañía aseguradora de primera línea. Dicho seguro solo cubrirá las contingencias contratadas en la póliza de aquellos trabajadores y trabajadoras que presenten la documentación requerida por el seguro y solo cubrirá las contingencias autorizadas por el seguro. Se informará a cada trabajador/a de la situación individual y de las contingencias cubiertas. En todo caso y para las referidas contingencias profesionales derivadas de enfermedad común, deberán cumplirse los requisitos establecidos por la aseguradora en las correspondientes pólizas. Se excluyen de esta garantía a los trabajadores y trabajadoras que se encontraban en situación de incapacidad temporal o similar a fecha 1 de enero de 2018.

Artículo 23°. Jubilación parcial y contrato de relevo

La empresa facilitará el acceso a la jubilación parcial anticipada mediante el contrato de relevo como fórmula para la renovación de la plantilla conforme a las posibilidades que define la legislación vigente.

Artículo 24°. Cesta de Navidad

Antes del último día laborable del mes de diciembre de cada año, se entregará a todo el personal una cesta de Navidad.

Capítulo X. Secciones sindicales y comité de empresa**Artículo 25°. Secciones sindicales**

1) Se reconoce, en el seno de la empresa, las secciones sindicales de los sindicatos legalmente constituidos.

2) Las secciones sindicales que tengan una afiliación, superior al 10 por ciento de la plantilla activa de la empresa, debidamente constatada, podrán estar representados ante la Dirección por un delegado/a.

3) El delegado/a sindical dispondrá para el ejercicio de sus funciones de un máximo de 20 horas al mes las cuales no podrán ser acumuladas dentro del año.

4) La Dirección pondrá a disposición de cada sección sindical, debidamente representada, un tablón de anuncios para transmitir de este modo información a sus afiliados, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

5) Asimismo, las secciones sindicales que cumplan con este artículo del convenio, dispondrán para el conjunto de los afiliados de 6 horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados por un valor de 23,02 euros/hora durante la vigencia del presente convenio.

6) Representatividad sindical: El delegado/a de cada sección sindical en el seno de la empresa que cumpla con el artículo 26 de este convenio y con los artículos 6º apartado 2, y 7º apartado 1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, gozarán de los derechos y obligaciones que se indican en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 26º. Comité de empresa

1) Es el órgano colegiado que representa, en la empresa al conjunto de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses.

2) Serán competencias propias del comité de empresa las recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

3) La composición del comité de empresa y en el número de horas que dispondrán cada miembro del mismo para el ejercicio de sus funciones, se estará en lo establecido en la legislación vigente y lo señalado en el punto 6 posterior.

4) Con el fin de facultar la necesidad de información a todo el personal sobre cuestiones referidas a la empresa, se permitirá la realización de un máximo de cuatro asambleas generales anuales de duración máxima de una hora, cada asamblea, con las siguientes condiciones:

1. Comunicar a la Dirección la fecha y el asunto a tratar con 24 horas de antelación.
2. Que la reunión se celebre en la última hora de trabajo normal.

5) Si un trabajador/a en activo ostenta un cargo de referencia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades podrá solicitar la situación de excedencia mientras se encuentre en esta situación, pudiéndose reincorporar a la empresa en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

6) Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a 24 horas mensuales retribuidas a salario real, para desarrollar sus funciones dentro o fuera de la empresa. No se podrán acumular las horas sindicales ni entre miembros del Comité de Empresa ni tampoco se podrán pasar de un mes a otro.

7) Aquellos representantes de los trabajadores/as que quieran hacer uso de las horas de crédito sindical que les confiere la ley, se lo comunicaran a la empresa con no menos de 48 horas de antelación (laborales), con el fin de poder organizar la producción.

Capítulo X. Política de igualdad

Artículo 27º. Principios y objetivos

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del presente convenio deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

b) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se oriente de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

d) Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.

e) Que en la medida en que concurra una igualdad de méritos y pareja idoneidad de candidatos, tanto la contratación como la provisión de puestos de trabajo deberán primar la selección de candidatos del género sub representado en el colectivo funcional de referencia.

f) Que se promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo estableciéndose como procedimiento de referencia el descrito en el protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral publicado por OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los y las firmantes de este texto manifiestan que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, beneficiario, obrero, empleado o delegado, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer. Este criterio resulta de aplicación al conjunto de comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la empresa.

Disposición adicional primera

Las disposiciones del presente convenio se aplicarán con exclusión de las que resulten de cualquier marco sectorial convencional aplicable salvo en aquellas materias en las que específicamente se prevea un reenvío. Serán de aplicación las previsiones contenidas en el marco sectorial de la industria siderometalúrgica de Álava en las materias de modalidades de contratación y régimen disciplinario.

Disposición adicional segunda

Las condiciones de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente. Las partes firmantes convienen que, en caso de desacuerdo en los períodos de consultas previstos en el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, solventarán dichas discrepancias de conformidad con los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO) en las modalidades de conciliación y mediación.

La empresa desarrollará, antes de llevar a cabo cualquier medida por la vía de la inaplicación prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la correspondiente negociación en el seno del período de consultas con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Disposición adicional tercera

Compensación por competitividad.

Si la empresa alcanzase al término de cada año (31 de diciembre) resultados auditados positivos, exclusivamente referidos a la actividad ordinaria de la empresa (fabricación y revestimiento de tubería), se compensará el esfuerzo competitivo realizado por el personal.

Este resultado será minorado por la suma del resultado de la actividad de los dos ejercicios anteriores, siempre que el mismo sea negativo.

Resultados por la actividad ordinaria después de impuestos (porcentaje según facturación total) / Retribución.

>1 por ciento 1 por ciento del salario bruto global.

>2 por ciento 2 por ciento del salario bruto global.

>3 por ciento 3 por ciento del salario bruto global.

>4 por ciento 4 por ciento del salario bruto global.

>5 por ciento 5 por ciento del salario bruto global.

>6 por ciento 6 por ciento del salario bruto global.

Esta compensación será aplicada sobre la masa global bruta de los trabajadores y trabajadoras beneficiados en activo.

El abono de dicha retribución se hará efectivo en el momento en que la auditoría ratifique los resultados de la compañía y se abonará en proporción al tiempo trabajado en el año de referencia. El cese de la relación laboral en la empresa por cualquier causa, no dará derecho al cobro de ninguna cantidad por este concepto.

Esta retribución extraordinaria no será consolidable en las tablas salariales.

Anexo I Condiciones económicas para trabajar 24 horas con 5 equipos

Si durante la vigencia del presente convenio se diera esta circunstancia, se negociará entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) las condiciones a aplicar, no pudiendo ser inferiores a las establecidas en el convenio de la empresa número 01100702012017.

Anexo II

Comisión paritaria

Se establece una comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

La Comisión paritaria está integrada por dos representantes de los trabajadores y trabajadoras y por dos representantes de la empresa, así como por los delegados sindicales, que contarán con voz pero sin voto.

A las reuniones de la comisión podrá asistir un asesor designado libremente por la parte social y otro por parte de la empresa.

La Comisión tendrá su sede y se reunirá en los locales de la empresa.

Son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

a) Interpretación del convenio, debiendo pronunciarse con carácter previo al planteamiento de conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del convenio. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, pudiendo pronunciarse sobre cuantas cuestiones y controversias que, gozando de afectación general, le sean sometidas.

e) Seguimiento de la compensación por competitividad establecida en la disposición adicional tercera del presente convenio.

d) Revisión del régimen de prestaciones asistenciales.

e) Analizar previamente la determinación del índice de absentismo anual.

f) Desarrollar la aplicación de los principios y objetivos de la política de igualdad y del protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral.

g) Realizar un seguimiento específico de la contratación de duración determinada en la empresa.

h) La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio.

i) Revisión del cuadro de puestos (grados) cada 6 meses, comenzado la primera revisión de grados en septiembre de 2021.

La empresa, los trabajadores y trabajadoras o cualquiera de sus representaciones podrán instar un pronunciamiento de la comisión paritaria en las materias objeto de su competencia.

Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La comisión paritaria coordinará su actuación con los acuerdos de ámbito superior en materia de procedimientos de solución de conflictos laborales existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

El ejercicio de las atribuciones de la comisión paritaria se entiende sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las competencias de las autoridades laborales y de la función jurisdiccional.

Anexo III. Tablas salariales 2020

GRADO	SALARIO/DIA	PAGA EXTRA
Grado 00	148,59	
Grado 01	87,7	
Grado 1	58,58	1.757,66
Grado 2	56,73	1.702,06
Grado 3	54,73	1.641,96
Grado 4	50,68	1.520,40
Grado 5	42,00	1.260,00