

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Aratubo, SA, centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz**

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 2020-2021-2022-2023 para la empresa Aratubo, SA. Código convenio número 01002782012001.

ANTECEDENTES

El día 14 de febrero de 2022 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 enero de 2022.

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, 25 de febrero de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Aratubo, SA
Convenio colectivo años 2020-2021-2022-2023

Capítulo I. Disposiciones generales

1. Ámbito territorial

El presente convenio regula las relaciones laborales de la empresa Aratubo SA, en sus centros de trabajo ubicados en Vitoria-Gasteiz (Mendigorrithu, 54, 56 y 59 Polígono Industrial Júndiz).

2. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este convenio todos los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, así como los que se incorporen a la misma a partir de esta fecha y que se encuadren en los grupos y niveles profesionales que se regulan tanto en el texto del convenio como en la tabla salarial anexa al mismo.

No obstante lo anterior, el régimen económico establecido en el presente convenio, así como lo concerniente al tiempo de trabajo y su distribución, no será de aplicación para aquellos trabajadores y trabajadoras que en la fecha de firma del presente convenio tengan pactado un régimen específico, afectando en cualquier caso dicha salvedad a los siguientes cargos o personas: directivos o personas que ejerzan labores de responsabilidad y dirección en cada departamento, así como el personal de estructura que desarrolla funciones de mando intermedio, administrativas, comerciales, técnicas o asimilables a las mismas, y aquellos cargos o puestos relacionados con las mismas y que pudieran crearse en el futuro.

3. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, salvo en lo que expresamente se convenga otra cosa, el día 1 de enero de 2020, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, siendo su duración de 4 años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2023.

Este convenio se considerará denunciado el 1 de noviembre de 2023 y seguirá vigente en todo su contenido normativo mientras no sea sustituido por un nuevo convenio.

4. Vinculación a la totalidad

El presente convenio supone un todo orgánico, único e indivisible, por lo que si la autoridad laboral o la jurisdicción competente acordara la nulidad de alguno de sus pactos o su ineficacia, se considerará nulo en su totalidad. En tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse, con carácter urgente, para resolver la situación mediante acuerdo y, de no lograrse éste, a renegociar el convenio en su totalidad.

Capítulo II. Régimen económico

5. Incrementos salariales

- Año 2020: se establece la congelación salarial respecto de las tablas salariales de 2019.

Se exceptúa de lo anterior el plus correturnos, que viene aplicándose desde el mes de junio de 2020.

- Año 2021: se establece una tabla salarial provisional para 2021 y respecto de la cual todos los conceptos salariales serán incrementados en el IPC real estatal de 2021.

El incremento salarial que pudiera corresponder por la aplicación del IPC real estatal de 2021 será aplicado y abonado en la nómina del mes de enero de 2022 y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021.

En los casos donde los acuerdos alcanzados sobre conceptos específicos y aplicables a algunos trabajadores y trabajadoras tengan efectos desde el 1 de enero de 2021, los importes resultantes se regularizarán en la nómina de octubre de 2021.

- Año 2022: sobre la tabla salarial actualizada de 2021, todos los conceptos salariales serán incrementados en el IPC real estatal de 2022 más 0,25 por ciento.

El incremento salarial que pudiera corresponder por la aplicación del IPC real estatal de 2022 más 0,25 por ciento será aplicado y abonado en la nómina del mes de enero de 2023 y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022.

- Año 2023: sobre la tabla salarial actualizada de 2022, todos los conceptos salariales serán incrementados en el IPC real estatal de 2023 más 0,25 por ciento.

El incremento salarial que pudiera corresponder por la aplicación del IPC real estatal de 2023 más 0,25 por ciento será aplicado y abonado en la nómina del mes de enero de 2024 y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023.

La revisión de salarios con referencia al IPC en ningún caso podrá suponer una merma salarial. El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00 por ciento, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos de cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00 por ciento.

6. Conceptos retributivos

Se ha acordado que el nivel IV vea reducida su duración de 12 a 10 años, con las consecuencias aplicables según la tabla salarial y con efectos retroactivos a 1 de enero de 2021.

El cambio de nivel será aplicable, en el caso de continuidad de la relación laboral, desde día 1 del mes en que se produzca.

En el caso de reincorporación posterior, el cambio de nivel también será aplicable desde el día 1 del mes que corresponda según su antigüedad en contratos en plantilla Aratubo SA.

Los conceptos retributivos, cuyos importes aparecen reflejados en la tabla salarial, son los siguientes:

- Salario base: importe por día natural.

- Devengo extra: este concepto se unificará con el salario base para aquellos trabajadores y trabajadoras de las antiguas categorías de especialista A y almacén. Tendrá el importe día de 68,56 euros.

- Pagas de julio y Navidad: se haran efectivas sobre el importe reflejado en la tabla salarial más la media teórica del plus de nocturnidad, que se establece en 7 noches.

La pagas de julio y Navidad se abonarán el 15 de julio y el 20 de diciembre. Se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales, en proporción al tiempo trabajado.

- Antigüedad: las partes han acordado reconocer la antigüedad real trabajada, según contratos en plantilla Aratubo SA, a aquellos trabajadores y trabajadoras sin garantía del plus 40 horas y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2021, con las consecuencias salariales que resulten aplicables.

- Paga especial marzo: aplicable a aquellos trabajadores y trabajadoras de la empresa que a 31 de marzo de cada año lleven vinculados, al menos, 2 años, con excepción de lo dispuesto en este convenio y la tabla salarial anexa para el personal de nuevo ingreso que será aplicable a partir de los 3 años. Será abonable con fecha 15 de marzo.

- Al personal que cumpla ocho años de servicio en la empresa (paga especial marzo 2), tendrá derecho al pago del importe definido en la tabla salarial, que se percibirá con la paga especial de marzo y que durante los años siguientes de servicio se verá aumentado conforme

al incremento que se establezca para el resto de retribuciones, excepto en 2022 que tendrá el importe específico de 446,51 euros. El importe de estos conceptos, no es compensable ni absorbible y forma parte del salario del trabajador, sustituyendo a cualquier complemento personal por antigüedad o por años de permanencia en la empresa y se actualizará conforme a lo dispuesto en el punto 5.

- Al personal que dentro de cada año natural cumpla 5 años en la empresa, se le abonará en la paga de julio, además de los conceptos anteriores, la media del plus de compensación de festivos, que se fija en 40 horas.

- Al personal que dentro de cada año natural cumpla 10 años en la empresa, se le abonará en la paga de diciembre, además de los conceptos anteriores, la media del plus de compensación de festivos, que se fija en 40 horas.

- Al personal que dentro de cada año natural cumpla 15 años en la empresa, se le abonará en la paga de marzo, además del importe reflejado en tablas salariales, la media del plus de compensación de festivos, que se fija en 40 horas.

- Al personal que dentro de cada año natural cumpla 20 años en la empresa, se le abonará en la paga de agosto, la media del plus de compensación de festivos, que se fija en 40 horas.

- Al personal que dentro de cada año natural cumpla 25 años en la empresa, se le abonará en la paga de enero, la media del plus de compensación de festivos, que se fija en 40 horas.

- Paga de vacaciones: se hará efectiva sobre el importe reflejado en la tabla salarial más la media teórica del plus de nocturnidad, que se establece en 7 noches.

- Plus de nocturnidad: será considerado trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Cuando el trabajo se realice dentro de esta jornada, se cobrará este plus, cuyo importe se especifica en la tabla salarial.

- Plus corretornos: aplicable desde el mes de junio de 2020, y consecuencia de la modificación del régimen de trabajo a turnos y el cambio de un cuarto turno a un tercer turno, lo que conlleva la no percepción del plus compensación festivo. Se aplicará desde el nivel I al personal que no tiene garantizado el plus 40 horas, teniendo carácter retroactivo a 1 de enero de 2021.

- Plus adecuación: es un complemento salarial específico para homogeneizar en 10 años la retribución que tenían las antiguas categorías profesionales de especialista de producción y almacén. Aplicable a los trabajadores y trabajadoras a partir del nivel IV.1 que no tiene garantizado el plus 40 horas y con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

- Plus compensación festivo: cuando la jornada se desarrolle en sábados, domingos o festivos, la empresa abonará la compensación económica que figura en la tabla salarial y según incidencia real.

- Prima de producción: el importe anual de la prima de producción es el que se refleja en la tabla salarial y se abonará trimestralmente y con carácter consolidable en el 70 por ciento del importe anual.

En los casos donde resulte aplicable la adecuación de niveles y conceptos asociados, la prima anterior se iniciará en el nivel IV.1 y se completará en el nivel IV.8 según los importes de la tabla salarial, con efecto retroactivo a 1 de enero de 2021.

- Horas extraordinarias: tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Son de carácter voluntario salvo las que vengan exigidas por necesidad de prevenir o reparar siniestros u otras situaciones imprevisibles, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos acabados. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año, o las que la legislación pueda determinar en el futuro. Se abonarán, a criterio de la empresa, bien económicamente por el importe reflejado en la tabla salarial bien compensándolas con

tiempo de descanso equivalente y en las fechas que se acuerden entre la empresa y el trabajador. Las horas extraordinarias festivas se compensarán del mismo modo que el resto de horas extraordinarias, pero con el valor del día festivo según tabla salarial.

Capítulo III. Jornada laboral

7. Jornada laboral

Duración: la jornada laboral anual será la siguiente:

RÉGIMEN DE TRABAJO	2020	2021	2022	2023
Personal en régimen de jornada partida	1.728	1.720	1.712	1.712
Personal en régimen de jornada continua, 1, 2 o 3 turnos	1.728	1.720	1.712	1.712
Personal en régimen de jornada continua, 4 turnos	1.600	1.600	1.600	1.600
Personal en régimen de jornada continua, 5 turnos	1.560	1.560	1.560	1.560

En el actual régimen de trabajo a 3 turnos, la distribución de la jornada se realiza de lunes a viernes en turnos de noches, tardes y mañanas.

El presente convenio recoge un acuerdo específico para reducir la jornada laboral y la organización de los permisos retribuidos, en el régimen de trabajo a 3 turnos.

Durante la vigencia del presente convenio no se contempla un régimen de trabajo superior (4 turnos o 5 turnos). No obstante y si se diera la necesidad de cambiar el régimen de 3 turnos a 4 o 5 turnos, la distribución de la jornada sería la siguiente en cada uno de los casos:

- Distribución de la jornada en régimen de trabajo a 4 turnos iniciando el ciclo lunes por la mañana: 6 noches-2 descanso / 5 tardes – 2 descanso / 6 mañanas – 6 descanso.
- Distribución de la jornada en régimen de trabajo a 5 turnos: 3 tardes - 3 noches – 3 descanso / 3 mañanas – 3 noches – 3 descanso / 3 mañanas – 3 tardes – 6 descanso.

En caso de producirse un cambio en el régimen de turnos y tener que pasar de un sistema a otro por motivos de variaciones en la producción, por razones de organización u otros imprevistos, se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tomando como referencia la distribución de jornada y organización de los permisos acordados en convenios anteriores.

Distribución: los horarios de trabajo serán los siguientes:

- Personal a jornada partida de 8:30 a 13:00 y de 14:00 a 17:30.
- Personal a jornada continua, 1, 2, 3, 4 o 5 turnos: de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00.

Con el objeto de favorecer la conciliación familiar, en la jornada partida habrá una flexibilidad de +/- 1 hora sobre el horario estándar de mañana de 8:30 horas a 13:00 horas y de tarde de 14:00 a 17:30 horas, debiendo respetarse en cualquier caso el descanso entre el horario de mañana y el de tarde.

Ante la necesidad de producirse un cambio de relevo por motivos de absentismo, organización e imprevistos, los trabajadores y trabajadoras afectados deberán ser preavisados, en lo posible, con un plazo de 72 horas. Si este preaviso no pudiera llevarse a efecto por premura de tiempo, el trabajador/a afectado percibirá el importe de 35 euros reflejado en la tabla salarial siendo aplicable a partir de las situaciones que se produzcan desde el mes de octubre de 2021. Dicho importe se incrementará anualmente y desde 2022 de acuerdo con lo dispuesto en el punto 5. En el caso de que concurren circunstancias personales o familiares que lo impidan, el trabajador/a deberá informar de ello a su superior.

Calendario laboral: se confeccionará conforme a las disposiciones legales vigentes.

El calendario laboral será el mismo para producción, expediciones y jornada partida en materia de jornada laboral, y festivos por calendario. En cuanto a los días sobrantes del calendario las partes acuerdan garantizar, un mínimo de 6 días de libre disposición, más un bloque de 5 (o 4) días en los regímenes de 1, 2 y 3 turnos.

Condiciones para los días de libre disposición en 2021 (jornada 215 días-1.720 horas):

- 13 permisos retribuidos, según calendario laboral vigente, manteniéndose la organización actual de los permisos.

- El día 7 de diciembre tendrá la consideración de puente.

Condiciones para los días de libre disposición en 2022 y 2023 (jornada 214 días-1.712 horas):

- 1 puente festivo en calendario (7 diciembre):

* En caso de no existir opción a puente el 7 de diciembre. Propuesta de alternativa por parte de Dirección en calendario laboral, con aprobación por parte del comité.

- Organización de los permisos retribuidos en producción:

- Máximo 4 personas en M54, y condicionados a que en los equipos haya un mínimo de 16 personas en el momento de la solicitud (coordinador incluido).

- Máximo 2 personas en M59, y condicionados a que en los equipos haya un mínimo de 7 personas en el momento de la solicitud (coordinador incluido).

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se aprueba ampliar en una persona más, en la suma de permisos entre M54 y M59 (7 personas en total).

- Organización de los permisos retribuidos en logística:

- Máximo 2 personas en la suma de M54, M56 y M59, y condicionados a que en el cómputo global haya un mínimo de 8 personas en el momento de la solicitud.

- 1 bloque de 5 días (lunes - viernes). Opción a bloque de 4 días. En caso de semana laboral de 4 días por existir un festivo entre lunes-viernes.

Ayudas a la organización:

I. Entrega de los calendarios de mano de obra directa en estado borrador, al comité de empresa, el 15 de noviembre.

II. Aprobación calendario a 1 de diciembre.

III. Prioridad a bloque de 5/4 días frente a permisos retribuidos individuales en caso de sorteo.

Se establecerá un plazo hasta el 31 de enero para la solicitud de los días de interés para cada trabajador/a y en las condiciones que lo regulan. Los cambios por motivos personales se acordarán con su superior.

Una vez concretado el día, no podrá denegarse.

Los trabajadores y trabajadoras que durante el año natural no hubieran tenido proceso de incapacidad temporal por enfermedad y accidente tendrán derecho a 1 día más de libre disposición.

Festivos Aratubo: tendrán la consideración de días festivos, los siguientes:

- 1 de enero. Todos los relevos.

- 5 de enero. Relevo de noche.

- 6 de enero. Relevos de mañana y tarde.

- 27 de abril. Relevos de noche.
- 28 de abril. Relevos de mañana y tarde.
- 24 de julio. Relevos de noche.
- 25 de julio. Relevos de mañana y tarde.
- 4 de agosto. Relevos de tarde y noche.
- 5 de agosto. Todos los relevos.
- 24 de diciembre. Relevos de tarde y noche.
- 25 de diciembre. Todos los relevos.
- 31 de diciembre. Relevos de tarde y noche.

8. Vacaciones

Las vacaciones se devengan de 1 de enero a 31 de diciembre, en proporción al tiempo trabajado dentro del año natural, y tendrán una duración no inferior a 30 días naturales que se disfrutarán conforme al calendario laboral establecido.

Las vacaciones tendrán una duración de tres semanas.

Capítulo IV. Licencias y permisos

9. Licencias y permisos

Se regularán conforme a lo establecido en el convenio colectivo sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Álava, con excepción de lo expresamente regulado en este punto. A modo de resumen y sin perjuicio del texto completo, el convenio sectorial recoge las siguientes licencias y permisos:

CAUSAS	PERMISOS
Fallecimiento de madres-padres políticos, abuelos/as y nietos/as:	3 días naturales
Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijas/os políticos:	2 días naturales
Enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo por consanguinidad o afinidad:	2 días naturales
Nacimiento de hijo/a:	Según ley
Nacimiento de hijo/a, precisando intervención quirúrgica:	Según ley
Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanas/os políticos, padres-madres y madres-padres políticos:	1 día natural
Traslado de domicilio:	1 día natural
Lactancia hasta que el hijo/a cumpla 9 meses: podrán acogerse indistintamente la madre o el padre:	Según ley
Consultas médicas de especialista de Osakidetza:	Tiempo necesario
Consultas médicas (resto de casos, incluidos los acompañamientos al cónyuge, padres e hijos):	Límite 16 horas/año

- Por fallecimiento del cónyuge: 15 días laborables.
- Por fallecimiento de hijos/as: 15 días laborables.
- Por fallecimiento de padres-madres o hermanos consanguíneos: 5 días laborables.
- Asistencia a consultas médica por hijos/as con discapacidad o personas dependientes: 24 horas/año.
- Por matrimonio del trabajador/a: 18 días naturales.
- Parejas de hecho: para tener la consideración de pareja de hecho, el interesado deberá acreditarlo mediante escritura pública, acta de notoriedad, certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del municipio donde tanto el como su pareja estuvieran domiciliados o, en su caso, mediante certificado del registro municipal de uniones civiles, si existiera. Para

tener derecho a las licencias y permisos por este concepto (fallecimiento, enfermedad grave y nacimiento), deberá acreditarse que la relación existe con una antelación mínima de seis meses al hecho que motive la licencia o permiso. Expresamente se acuerda que las parejas de hecho no tendrán derecho al permiso que se concede por matrimonio.

- Se dispondrá de tres días, no retribuidos, para asuntos de carácter personal. En el caso de que se soliciten con, al menos, 7 días de antelación su concesión será automática para un máximo de 2 personas por equipo y día. Si no se cumple este preaviso, la Dirección contestará su aceptación o no en un plazo de tres días.

- Las licencias y permisos retribuidos podrán disfrutarse desde el turno de noche anterior al hecho causante.

Capítulo V. Prestaciones sociales

10. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal

Como complemento de la acción protectora de la Seguridad Social, la empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras un complemento de la prestación legal por incapacidad temporal, en los porcentajes y sobre la base de cálculo que se indican:

Enfermedad:

- El 100 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria y desde el primer día, si el índice total de absentismo anual del personal afectado por el régimen económico del presente convenio, es igual o inferior al 6,2 por ciento en cada uno de los años de vigencia del mismo, haciéndose efectivo al final del año una vez conocido el índice de referencia.

- El 90 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria y desde el primer día, si el índice total de absentismo anual del personal afectado por el régimen económico del presente convenio, es igual o inferior al 7,2 por ciento en cada uno de los años de vigencia del mismo, haciéndose efectivo al final del año una vez conocido el índice de referencia.

- El derecho a los complementos por los índices referidos en los 2 párrafos anteriores será por cómputo personalizado conforme a dichos índices.

- Con el objeto de tanto el cálculo del índice general como el derecho a este complemento se basen en un modelo igualitario para todos los trabajadores y trabajadoras, no se tendrá en cuenta para su cálculo las horas derivadas por el ejercicio de las funciones sindicales y conforme al crédito sindical legalmente establecido.

- 100 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria y hasta un máximo de 3 días en los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes.

- En los casos de procesos de incapacidad temporal con duración superior a 180 días, se complementará a partir del día siguiente el 100 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria.

- En los casos de procesos de incapacidad temporal con duración superior a 120 días, a partir del día 121 dejarán de computarse estos procesos en el índice total de absentismo anual.

- Asimismo, también se complementará hasta el 100 por ciento del salario teórico en jornada ordinaria los supuestos derivados de enfermedad común que requieran intervención quirúrgica con hospitalización, mientras dure el ingreso.

Accidente de trabajo:

- El 100 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria y desde el primer día, para todos los casos declarados con accidente laboral, incluido el denominado "in itinere".

- Este complemento se aplicará con independencia del índice total de absentismo anual, si bien el porcentaje que suponga el capítulo de accidentes de trabajo computará para la determinación de dicho índice.

- Existe un procedimiento de actuación en caso de accidente laboral que es conocido por las partes y está expuesto públicamente para general conocimiento.

A efectos de que el comité de empresa pueda ejercer sus labores de control y colaboración, la Dirección de la empresa le facilitará mensualmente cuantos datos sean precisos en relación con las cifras de absentismo y las causas del mismo.

11. Seguro colectivo de accidentes de trabajo

El seguro de colectivo de accidentes de trabajo y para las coberturas de muerte, incapacidad permanente absoluta y total, cuyo importe actual 2020 es de 67.765 euros, se actualizará anualmente conforme a lo dispuesto en el artículo 5.

El importe total de la prima resultante será satisfecho por la empresa.

Por cumplimiento de la normativa legal, la prima por trabajador/a debe formar parte de los conceptos sujetos a cotización e impuestos y así reflejarse mensualmente en el recibo de nómina.

12. Servicio de fisioterapia

Este servicio se entiende como mejora social distinta a la autorización de la mutua.

Se compartirá por empresa y trabajador/a el gasto de este servicio en un 50 por ciento.

Deberá regularse el procedimiento, su prescripción a través del servicio médico interno y el centro autorizado para tal fin.

13. Fondo social

El fondo social se incrementa hasta los 25.000 euros anuales, no acumulables, para ayudar a los trabajadores y trabajadoras que pueden tener situaciones personales excepcionales, estableciéndose unas cuantías mínima y máxima de 1.000 euros y de 3.000 euros respectivamente, por trabajador.

Una comisión designada por cada una de las representaciones resolverá sobre las peticiones que puedan originarse y, en el caso de aprobación, decidirá respecto de la cuantía de la ayuda a conceder, la forma y el plazo de devolución, que será como máximo de 1 año.

14. Comedor

Los trabajadores y trabajadoras sujetos al presente convenio tendrán derecho al servicio de comedor en las condiciones que sean aplicables en cada momento.

Capítulo VI. Organización del trabajo. Coordinador y rotación de puestos

15. Coordinador/a

- Puesto sujeto a rotación y conforme a los criterios que aplique la Dirección.
- El importe por día efectivo de trabajo se recoge en la tabla salarial.

Capítulo VII. Empleo y contratación

16. Empleo eventual

La contratación de personal eventual podrá realizarse bien directamente por la empresa bien a través de empresas de trabajo temporal mediante contratos de puesta a disposición. En este último caso, la duración máxima no podrá exceder de 6 meses y este tiempo no servirá de cómputo a los efectos de adquisición de los niveles y salarios regulados en este convenio.

Cada año de experiencia en contratos en plantilla Aratubo SA supondrá el reconocimiento y adquisición del nivel superior.

Capítulo VIII. Clasificación profesional: grupo y niveles profesionales

17. Clasificación profesional. Grupos y niveles

Con base en lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y respondiendo a las necesidades organizativas y de trabajo en la empresa, las partes pactaron en el anterior convenio un nuevo sistema de clasificación profesional para los trabajadores y trabajadoras de la empresa y bajo la estructura de grupo profesional y niveles, que venía a sustituir a las anteriores categorías profesionales.

La promoción y asignación de los respectivos niveles dentro del grupo profesional se producirá por la aplicación de las reglas siguientes:

- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.
- Por consolidación del trabajador/a en cada nivel, teniendo en cuenta los factores y criterios de conocimiento, competencias y experiencia definidos, de la siguiente forma:

Se pasará al siguiente nivel y suponiendo un desarrollo normal del trabajo, transcurrido el periodo de prestación efectiva en el nivel asignado, de acuerdo a las reglas contenidas en este apartado, teniendo derecho a la retribución que corresponda a cada nivel, establecida en la tabla salarial:

— Para pasar del I al II: para los contratos o experiencia acumulada en contratos en plantilla Aratubo SA con periodo igual o superior a un 1 año e inferior a 2 años.

— Para pasar del nivel II al III: para los contratos o experiencia acumulada en contratos en plantilla Aratubo SA con periodo igual o superior a 2 años e inferior a 3 años.

— Para pasar del nivel III al nivel IV: para los contratos o experiencia acumulada en contratos en plantilla Aratubo SA con periodo igual o superior a 3 años.

Las partes firmantes del convenio son conscientes de que la competitividad de la empresa supone el reto de desarrollar nuevos proyectos e industrializar nuevos productos con alto valor añadido, constituyendo la experiencia y el conocimiento pilares fundamentales para la consecución de ese objetivo.

En este sentido y sin perjuicio de la vigencia de este convenio y las condiciones pactadas, las representaciones sindical y empresarial han alcanzado un compromiso a largo plazo y que se ratificará en cada siguiente convenio, para los trabajadores y trabajadoras de nivel IV en cuanto representarán a medio y largo plazo al personal más especializado y que aportará un mayor nivel de polivalencia y resolución de problemas, de tal forma que su salario base y la prima de producción adquiera la evolución de curva profesional/retributiva que se detalla en la tabla salariales.

Hasta la finalización del contrato laboral vigente a la firma del presente convenio se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, de forma que aquellos trabajadores y trabajadoras que antes de la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su retribución total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

De forma provisional, la estructura de nómina de estos trabajadores y trabajadoras mantendrá el formato actual con excepción lógicamente de los cambios inmediatos que deban introducirse como consecuencia de los acuerdos derivados del presente convenio.

Capítulo IX. Jubilación y contrato de relevo

18. Jubilación y contrato de relevo

Las partes negociadoras manifiestan su disposición a aplicar el contrato de jubilación parcial/ contrato de relevo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y mientras se mantenga vigente, requiriendo para ello el acuerdo entre la empresa y el trabajador/a afectado.

A tal efecto, el trabajador/a interesado notificará a la empresa su deseo de acceder a la jubilación parcial con un año de antelación a la fecha en que la misma vaya a tener efectos.

Si por cualquier circunstancia no se hubiera podido realizar este contrato durante algún periodo de tiempo, la realización de los nuevos contratos se llevaría a cabo por riguroso orden de edad de los trabajadores y trabajadoras que lo hayan solicitado, no pudiendo en ningún caso realizarse un contrato de jubilación parcial / relevo con un trabajador/a cuando exista uno de más edad que lo haya solicitado.

Capítulo X. Prevención de riesgos laborales

19. Compromiso con la seguridad y salud laboral

Las partes negociadoras se comprometen a cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 39/1997, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A tal efecto, se haya constituido un comité de seguridad y salud laboral que es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores y trabajadoras, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, así como la obligación de observar y cumplir las medidas legales y reglamentarias en esta materia.

20. Equipos de protección individual (EPIs)

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras las prendas de seguridad que de acuerdo con la normativa vigente resulten obligatorios.

Asimismo, será obligatorio su uso en los puestos de trabajo y dependencias en los que así venga exigido en orden a garantizar una eficaz protección de la seguridad y salud laboral.

21. Ropa de trabajo

La Dirección de la empresa facilitará los buzos y conjuntos de chaqueta pantalón, así como el calzado de seguridad necesario y adecuado para el trabajo a realizar.

La limpieza bien del buzo bien del pantalón y la chaqueta serán a cargo de la empresa.

Capítulo XI. Compromiso por la igualdad efectiva

22. Compromiso por la igualdad efectiva

Dirección y comité de empresa impulsarán conjuntamente un compromiso por la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y desarrollarán acciones que favorezcan ese objetivo.

Se constituirá una comisión paritaria integrada por 2 representantes de la Dirección u otras 2 personas de la empresa expresamente autorizadas en su nombre, y por 2 representantes del comité de empresa u otras 2 personas de la empresa expresamente autorizadas en su nombre.

Capítulo XII. Derechos y competencias del comité de empresa

23. Derechos y competencias del comité de empresa

Se regularán conforme lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose acumular anualmente las horas de permiso sindical que por ley corresponda.

Capítulo XIII. Régimen disciplinario

24. Faltas y sanciones

Se regularán conforme a lo establecido en el convenio colectivo sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Álava.

Capítulo XIV. Comisión paritaria y resolución de conflictos**25. Comisión paritaria**

Las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente convenio colectivo serán sometidas a la consideración de una comisión paritaria de vigilancia, que estará compuesta por tres representantes de la parte social que hayan participado en la negociación del convenio y tres representantes de la Dirección.

Esta comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia y deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Las competencias de esta comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de cualquier norma de este convenio.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias retribuidas.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las partes firmantes acuerdan que las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo a los procedimientos para la resolución de conflictos.

26. Inaplicación de condiciones pactadas

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y no pudiera alcanzarse un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y tampoco pudiera ser resuelta la discrepancia a través de los procedimientos establecidos para estos casos en los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación (siendo necesario para el arbitraje el consentimiento expreso de ambas partes), las representaciones empresarial y social (ésta por mayoría) acordarán someter la inaplicación al ORPRICCE - Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios.

Capítulo XV. Derecho supletorio**27. Derecho supletorio**

El régimen económico y retributivo, la jornada laboral y su desarrollo en el calendario laboral, el régimen de trabajo a turnos y sus posibles modificaciones y las licencias y permisos que se encuentran expresamente recogidos en el convenio, se regularán exclusivamente por lo pactado en este convenio, estableciéndose como derecho supletorio el convenio colectivo sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Álava vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

Vitoria-Gasteiz, a 24 de enero de 2022

Aratubo, SA															
Tablas base 2021 sin incremento IPC y con nuevo importe contrato relevo															
Operarios	Especialista "A"	Almacén	especialista Nivel 1	Especialista Nivel II	Especialista Nivel III	Especialista Nivel IV 1	Especialista Nivel IV - 2	Especialista Nivel IV - 3	Especialista Nivel IV - 4	Especialista Nivel IV - 5	Especialista Nivel IV - 6	Especialista Nivel IV - 7	Especialista Nivel IV - 8	Especialista Nivel IV - 9	Especialista Nivel IV - 10
Salario base	68,56	68,56	56,83	57,85	58,87	59,89	60,91	61,93	62,95	63,97	64,89	65,81	66,73	67,64	68,56
Pagos extras															
Salario base	2.056,87	2.056,87	1.705,03	1.735,63	1.766,22	1.796,81	1.827,40	1.857,99	1.888,58	1.919,17	1.946,71	1.974,25	2.001,79	2.029,33	2.056,87
7 nocturnidades	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95
Pago vacaciones															
Salario base	2.056,87	2.056,87	1.705,03	1.735,63	1.766,22	1.796,81	1.827,40	1.857,99	1.888,58	1.919,17	1.946,71	1.974,25	2.001,79	2.029,33	2.056,87
7 nocturnidades	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95	159,95
Nocturnidad	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85	22,85
Plus festivo	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19	13,19
Horas extras normales	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94	24,94
Horas extras Festivas	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15	38,15
Más importe hora extra nocturna	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83	2,83
Horas extras mixtas	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02	16,02
Reuniones de equipo	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57	35,57
Cambio Relevo	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	35,00	*35,00
Plus coordinador	15,08	15,08													
Prima producción máx. año	3.190,57	3.190,57				531,76	1.063,52	1.595,28	1.914,34	2.233,40	2.552,45	2.871,51	3.190,57	3.190,57	3.190,57
Plus correutmas año (Nota 4)			3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52	3.086,52
Plus adecuación año (Nota 4)						324,47	648,94	973,40	1.297,87	1.622,34	1.946,81	2.271,28	2.595,74	2.920,21	3.244,68
Pago especial marzo (Nota 1)	1.970,26	1.970,26				1.970,26	1.970,26	1.970,26	1.970,26	1.970,26	1.970,26	1.970,26	1.970,26	1.970,26	1.970,26
Pago especial marzo 2 (Nota 2)	129,98	129,98								129,98	129,98	129,98	129,98	129,98	129,98

* Nuevo importe contrato relevo a partir del 01/10/2021

(Nota-1-Para trabajadores que a 31 de marzo lleven vinculados a la Empresa, mediante contrato al menos 3 años.

(Nota-2- Para trabajadores que a 31 de marzo lleven vinculados a la Empresa, mediante contrato al menos 8 años)

(Nota-3- El importe de 8 horas extras festivas en compensación mixta son 128,16€)

(Nota-4-Para trabajadores a 4T,3T,2T,1T y JP que no tengan asociada la media de las 40 horas)

Comidas operarios	Precio
Comida (Lernanda)	3,93
Comida 2 (Altaia)	6,14

Aratubo, SA															
Tablas aplicables 2022 con incremento 2021= IPC 6,5% y con nuevo importe paga especial marzo 2															
	Especialista "A"	Almacén	Especialista Nivel I	Especialista Nivel II	Especialista Nivel III	Especialista Nivel IV - 1	Especialista Nivel IV - 2	Especialista Nivel IV - 3	Especialista Nivel IV - 4	Especialista Nivel IV - 5	Especialista Nivel IV - 6	Especialista Nivel IV - 7	Especialista Nivel IV - 8	Especialista Nivel IV - 9	Especialista Nivel IV - 10
Operarios															
Salario base	73,02	73,02	60,53	61,61	62,70	63,79	64,87	65,96	67,04	68,13	69,11	70,09	71,06	72,04	73,02
Pagos extras															
Salario base	2.190,57	2.190,57	1.815,86	1.848,44	1.881,02	1.913,60	1.946,18	1.978,76	2.011,34	2.043,92	2.073,25	2.102,58	2.131,91	2.161,24	2.190,57
7 nocturnidades	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35
Pago vacaciones															
Salario base	2.190,57	2.190,57	1.815,86	1.848,44	1.881,02	1.913,60	1.946,18	1.978,76	2.011,34	2.043,92	2.073,25	2.102,58	2.131,91	2.161,24	2.190,57
7 nocturnidades	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35	170,35
Nocturnidad	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34	24,34
Plus festivo	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04	14,04
Horas extras normales	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56	26,56
Horas extras Festivas	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63	40,63
Más importe hora extra nocturna	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02	3,02
Horas extras mixtas	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07
Reuniones de equipo	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88	37,88
Cambio Relevo	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28	37,28
Plus coordinador	16,06	16,06													
Prima producción máx. año	3.397,95	3.397,95				566,32	1.132,65	1.698,98	2.038,77	2.378,57	2.718,36	3.058,16	3.397,95	3.397,95	3.397,95
Plus compensación año	6.739,20	6.739,20													
Plus correcciones año (Nota 4)			3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14	3.287,14
Plus adecuación año (Nota 4)						345,56	691,12	1.036,68	1.382,23	1.727,79	2.073,35	2.418,91	2.764,47	3.110,03	3.452,06
Pago especial marzo (Nota 1)	2.098,32	2.098,32				2.098,32	2.098,32	2.098,32	2.098,32	2.098,32	2.098,32	2.098,32	2.098,32	2.098,32	2.098,32
Pago especial marzo 2 (Nota 2)	446,51	446,51								446,51	446,51	446,51	446,51	446,51	*446,51

* Nuevo importe

(Nota-1-Para trabajadores que a 31 de marzo lleven vinculados a la empresa, mediante contrato al menos 3 años.)

(Nota-2-Para trabajadores que a 31 de marzo lleven vinculados a la empresa, mediante contrato al menos 8 años.)

(Nota-3-El importe de 8 horas extras festivas en compensación mixta son 136,56€)

(Nota-4-Para trabajadores a 4T,3T,2T,1T y JP que no tengan asociada la media de las 40H.)

Comidas operarios	Precio
Comida (Lermenda)	4,18
Comida 2 (Albia)	6,54