

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

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 2022-2023 para la empresa Gamarra, SA Código convenio número 01101030012022.

ANTECEDENTES

El día 7 de marzo 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 23 de febrero 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, 8 de marzo de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

CONVENIO DE LA EMPRESA GAMARRA, SA AÑOS 2022-2023**1. Vigencia y ultraactividad**

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de 30 días, las negociaciones para su renovación.

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

2. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman parte de un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En consecuencia, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en su uso de sus facultades propias, no aprobara o resolviera sin efecto cualquiera de las partes del presente convenio, este deberá ser revisado y considerado en su integridad, si algunas de las representaciones firmantes así lo requiera expresamente.

3. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, de manera que los trabajadores no verán disminuidos sus derechos en la empresa, como consecuencia de la entrada en vigor de éste.

4. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial siderometalúrgico de Álava en vigor, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

5. Vinculación a lo pactado

Ambas partes se someten y aceptan expresamente que, en el presente convenio es de obligatorio cumplimiento y forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputos anuales.

6. Inaplicación

En el caso de que la empresa Gamarra, SA, pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su comisión paritaria, con una antelación mínima de 5 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación, no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores), para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) o, en su caso, a la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

7. Incremento salarial

En el ejercicio 2022 se establece de referencia el IPC medio del 2021 (3,1 por ciento) donde se aplicará de forma escalonada en los próximos dos ejercicios. Es decir, el incremento salarial de 2022 será del 2,5 por ciento y el 0,6 por ciento restante se aplicará para 2023.

Para el ejercicio 2023 el incremento salarial será el 0,6 por ciento establecido en el párrafo anterior más el IPC medio del 2022. En todo caso, el incremento no podrá ser mayor al 4 por ciento.

8. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en este convenio se entienden para una jornada laboral de 1.712 horas de trabajo en cada uno de los años de vigencia del mismo.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben entre la representación de los trabajadores y la propia empresa.

En dicha jornada laboral se establecerá un descanso diario de 15 minutos, que formará parte de las jornadas efectivas y tendrá carácter retributivo.

9. Régimen de horarios

a) Trabajo a turnos:

Con carácter general, el personal adscrito a las siguientes secciones: acabado, laboratorio, fusión, jefes de turno y mantenimiento, podrán trabajar en los regímenes siguientes, de acuerdo en base a las necesidades organizativas y de producción y de acuerdo con las normas vigentes.

Un turno (mañana).

Dos turnos (mañana y tarde).

Tres turnos (mañana, tarde y noche).

Estableciéndose el siguiente horario en cada uno de los turnos:

Turno de mañana: de 6:00 a 14:00 horas.

Turno de tarde: de 14:00 a 22:00 horas.

Turno de noche: de 22:00 a 6:00 horas.

El turno de noche, durante todos los meses del año, comenzará a las 22:00 horas, independientemente de que se realice de domingo a jueves o de lunes a viernes.

b) Trabajo a jornada partida:

El personal adscrito a las siguientes secciones: administración, oficinas, expediciones, calidad y personal de mano de obra indirecta de producción, tendrán con carácter general, un horario que vendrá establecido en el calendario laboral para cada uno de los años establecidos en este convenio. Existirá la posibilidad, los viernes y vísperas de festivos, de que el tiempo para la comida sea de media hora, pudiendo ser el horario de salida a las 16:30 horas. Al final del año 2022, cuando se elabore el calendario del 2023, se valorará la situación organizacional de la empresa y la viabilidad de que se pueda realizar en 2023, jornada intensiva los viernes y vísperas de festivo.

10. Calendario laboral y horarios de trabajo

La fijación de horarios de trabajo y los calendarios laborales será consensuado entre la Dirección de la empresa y la representación legal del personal y delegados sindicales en su caso.

La Dirección de la empresa, en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación del calendario oficial de Álava y, previo consenso a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal que, deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

En el supuesto de que, el calendario de trabajo y cuadros horarios elaborados por la empresa, contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario consensuarlo con la representación legal del personal, cuando el número de horas ordinarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la empresa los calendarios y horarios de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

11. Inclusión de formación en horas de trabajo

La formación será impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y el tiempo empleado para la misma, tendrá, en todo caso, la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Existirá la opción, para personas voluntarias, de realizar la formación fuera del horario de trabajo, abonando las horas empleadas a 10 euros/hora bruto.

12. Vacaciones

Para el año 2022, las vacaciones serán de 30 días naturales, del 1 al 30 de agosto de 2022, para toda la plantilla de Gamarra, SA, con las siguientes excepciones:

Mantenimiento: las vacaciones se disfrutarán en otra época del año, respetando 15 días de trabajo cuando el trabajador decida y el resto de días, cuando proceda, de acuerdo con el trabajador con la empresa.

Se establecerá un retén con personal voluntario asignado a las zonas de acabado, calidad, administración y expediciones, los cuales podrán trabajar hasta un máximo de 4 días en el mes de agosto, estableciéndose como compensación: se computará como día normal más 40 euros por cada día trabajado en el mes de agosto y se generarán días de disfrute:

DÍAS TRABAJADOS	DÍAS DE VACACIONES
1	1
2	3
3	4
4	5

En el supuesto de que, el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que, imposibilite al trabajador disfrutarlas durante el año natural que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice la incapacidad, sea cual sea la contingencia o que haya originado y el tiempo transcurrido.

Para el año 2023, se establecerá el periodo vacacional en el calendario laboral correspondiente.

13. Antigüedad

La antigüedad se abonará a razón del 10 por ciento del salario base por cada quinquenio. La antigüedad del trabajador se computará desde su ingreso en la empresa, contabilizándose el período de trabajo por ETT (empresas de trabajo temporal).

14. Actividad y computo mensual

Al personal con contrato indefinido, se le aplicará computo mensual, calculándose sobre 30 días, y al personal con contrato eventual, se aplicará computo diario.

15. Anticipo

Si algún trabajador quisiera cobrarlo, tendrá que solicitarlo, previamente por escrito, a Recursos Humanos. Será abonado el día 15 de cada mes y tendrá una cuantía de 271 euros.

16. Nocturnos

Todos los precios establecidos en el presente convenio, son por noche efectiva realizada y quedan reflejados en la siguiente tabla para el año 2022 y 2023.

CATEGORÍAS	PRECIO NOCHE	PRECIO VACACIONES
Oficial 1ª	20 euros	1,66 euros
Oficial 2ª	20 euros	1,66 euros
Oficial 3ª	20 euros	1,66 euros
Especialista	20 euros	1,66 euros
Peón/a	20 euros	1,66 euros

17. Criterios de promoción: complemento A y B

El complemento A y B no se percibirá según antigüedad, sino que ambos complementos serán aplicados, según un sistema de puntuación realizado, a través del mismo, se valorarán las áreas de conocimiento y responsabilidad de cada persona. Cuando la persona llegue a los 6 y 10 años de antigüedad, se estudiará la posibilidad de cobrar el complemento A o B, en función de un sistema de puntuación realizado. No se aplicará dicho sistema de puntuación, a aquellas personas que les queda 1 año, a fecha actual, para llegar a los 6 y/o 10 años de antigüedad, respecto a las cuales se abonará el complemento en función de la antigüedad.

18. Plus de febrero

En compensación por la eliminación de la leche, se establece un plus de 70 euros brutos anuales y abonables en una paga, con fecha de devengo en el mes de febrero, para el personal de la empresa adscrito a la sección de fusión, acabados, jefes de turno, el técnico de mantenimiento, el técnico de laboratorio y las dos personas de MOD de calidad.

19. Plus de disponibilidad

A los jefes de turno, se les abonará una cantidad bruta anual de 1.200 euros, en 12 pagas de periodicidad, como plus de disponibilidad.

En aquellos casos, de personas que sustituyan a jefes de turno, se les aplicará el procedimiento interno de la empresa.

20. Incapacidad laboral

Incapacidad laboral por enfermedad común o accidente no laboral: durante los tres primeros días, el trabajador percibirá un complemento hasta el 60 por ciento de la base reguladora diaria para esta contingencia. A partir del onceavo día, será complementado hasta el 100 por ciento de su salario.

Incapacidad laboral por enfermedad con operación o ingreso hospitalario: se complementará hasta el 100 por ciento desde el primer día.

Incapacidad laboral por accidente laboral: se complementará al 100 por ciento del salario real desde el primer día de la baja.

Trabajadores con discapacidad física o psíquica: en aquellos casos en los que, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener actitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial: no implicará merma de la categoría profesional del trabajador/a afectado por la misma.

Incapacidad temporal enfermedad transmisible (pandemia): la empresa contemplará hasta el 100 por ciento del salario, la presentación de aquellas personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por causa de una enfermedad transmisible (pandemia), tanto común como profesional.

Prima de absentismo anual: se aplicará, dentro de un periodo de prueba de 6 meses, una prima de absentismo anual, supeditada a que el absentismo colectivo no sea superior al 10 por ciento (incluido todo tipo de ausencias), con los siguientes criterios:

	DÍAS	VALOR PRIMA EUROS
Prima 1	Menos de 3 días	800
Prima 2	Entre 3 y 6 días	600
Prima 3	Entre 6 y 10 días	400
Prima cero	Más de 11 días	0

Si el resultado de la prueba semestral es positivo, se aplicará una prima de absentismo anual, supeditada a que el absentismo colectivo no sea superior al 8 por ciento (incluido todo tipo de ausencias), con los siguientes criterios:

	DÍAS	VALOR PRIMA (EUROS)
Prima 1	Menos de 3 días	1000
Prima 2	Entre 3 y 6 días	800
Prima 3	Entre 6 y 10 días	400
Prima cero	Más de 11 días	0

21. Seguro de accidentes de convenio

La empresa, por el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, contratará a su cargo una póliza colectiva de seguro de accidentes individuales que, cubrirá un capital asegurado de 25.000 euros, en caso de muerte por accidente de trabajo y, de 35.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas compañías aseguradoras.

Si la empresa tuviera concertados seguros diferentes del seguro colectivo de accidentes individuales que, o bien mejorar las coberturas establecidas en el párrafo anterior o bien ampliara la cobertura más allá de los tiempos de prestación de servicio, deberán disponer de un seguro colectivo de accidentes de trabajo que, cubrirán un capital asegurado de 18.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo y de 32.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta por la misma causa.

La obligación de cubrir los capitales asegurados reseñados en los dos párrafos anteriores, entrará en vigor a los dos meses de la publicación del presente convenio en el BOTHA y, en ningún caso, será de aplicación a hechos causantes acaecidos con anterioridad de la fecha de entrada en vigor reseñada.

Si la empresa que, ya tuviera concertadas pólizas de seguro colectivo que, en su conjunto, resultará más beneficiosas que la prevista en el párrafo anterior de este artículo, las mantendrá vigentes en sus propios términos.

22. Riesgos psicosociales-estudio de medición de cargas

Ambas partes acuerdan realizar el estudio y evaluación de los riesgos psicosociales, durante los 2 siguientes ejercicios, con fecha tope diciembre 2023, dentro del cual se incluirá el estudio de medición de cargas.

23. Asamblea

Durante la celebración de asambleas, queda establecido que dos horneros y un colador sigan trabajando en el proceso de fundición durante la celebración de las asambleas y que, igualmente podrá ser requerido el operario de laboratorio, si fuese necesario, en el transcurso de la asamblea. El comité de empresa una vez finalizada la asamblea, informará a esos operarios de lo tratado en la misma y en el caso de que, se haya llevado a cabo una votación sobre algún punto, dichos operarios ejercitarán el derecho a voto una vez que consideren la suficiente información.

24. Contrato relevo

En materia de jubilación, se aplicará lo que determina la legislación vigente. Sin embargo, la empresa muestra su buena predisposición a realizar contratos relevo a aquellas personas que cumplan los requisitos legales exigidos, siempre y cuando pueda ejecutarlo.

25. Tiempo de descanso

El tiempo de descanso tendrá una duración de 15 minutos, repartida según necesidades organizativas de la empresa.

26. Derecho de opción en despidos improcedentes tras incapacidad temporal por enfermedad transmisible (pandemia)

En caso de improcedencia del despido de personas trabajadoras despedidas dentro de los 2 meses siguientes al comienzo de la incapacidad laboral por causa de una enfermedad transmisible (pandemia), tanto común como profesional, podrá optar entre la indemnización o la reincorporación a su puesto de trabajo, con percepción de los salarios de tramitación que correspondan.

27. Eliminación distribución irregular de la jornada

A efectos de lo señalado en el artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10 del convenio del metal de Álava, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se disfrutará de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de los expresamente dispuesto en el presente convenio. En caso necesario de distribución irregular de la jornada, se negociará con el comité las diferentes posibilidades.

28. Categorías profesionales

Durante del presente convenio, se llevará a cabo la derogación de lo anteriormente hecho y se elaborará una clasificación de las categorías que, se elaborará con una comisión entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Anexo: tablas salariales año 2022

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TOXICIDAD/ PENOSO	ACTIVIDAD	HORAS EXTRAS	COMPLEMENTO A	COMPLEMENTO B	EXTRASALARIAL	NOCTURNO
Peón/a	30,75	4,37	11,99	18,22			3,53	20,00
Especialista	33,94	5,74	22,20	21,95	6,33	3,36	4,43	20,00
Oficial 3ª	34,35	5,99	23,33	22,71	6,33	3,36	4,43	20,00
Oficial 2ª	36,44	6,05	25,60	25,89	6,33	3,36	4,43	20,00
Oficial 1ª	38,43	6,23	27,46	27,59	6,33	3,36	4,43	20,00
Encargado/a	40,93	6,23	47,55	29,55			4,43	20,00
Mantenimiento	38,43	6,23	27,46	36,16			4,43	20,00

Vitoria-Gasteiz, 23 de febrero 2022.