

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Mecanizado Cremalleras Dirección, 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 2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Mecanizado Cremalleras Dirección, SL. Código convenio número 01101162012023.

ANTECEDENTES

El día 11 de julio de 2023 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 13 de junio de 2023.

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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el 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, del convenio colectivo de la empresa Mecanizado Cremalleras Dirección, SL, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 17 de julio de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo 2022/2026
Mecanizado Cremalleras de Dirección, SL MCD

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente convenio se concierta al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado entre la dirección y el delegado de personal del centro de trabajo de la calle Uzbina, 5, de Vitoria-Gasteiz, de la empresa Mecanizado Cremalleras de Dirección SL y la dirección de la empresa.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal

El convenio se aplica a todas las personas en plantilla que prestan servicios en el centro de trabajo, con excepción de quienes mantengan una relación laboral especial de alta dirección.

Artículo 3. Vigencia, denuncia y revisión

3.1. El período de vigencia de este convenio será el comprendido entre, entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2026.

3.2. El convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de noviembre de 2026, sin necesidad de denuncia formal por ninguna de las partes. Las negociaciones para el siguiente convenio deberán iniciarse mediante la constitución de la comisión negociadora en el mes siguiente.

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

3.4. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2022.

Artículo 4. Absorción y compensación

4.1. 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.

4.2. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los aplicables en el sector, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

4.3. Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondiente, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 5. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que las personas trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en cómputo anual como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 6. Normas supletorias

6.1. En todo lo no previsto en el presente convenio y que no contradiga su contenido, se regirá por lo dispuesto en el convenio colectivo 2022-2025 del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Álava, en el convenio estatal del Sector del Metal y demás disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

6.2. En particular, las siguientes materias no reguladas en el convenio se regirán por las disposiciones aplicables resultantes del ámbito sectorial de negociación colectiva de la industria siderometalúrgica:

- Modalidades de contratación, periodo de prueba y preavisos.
- Movilidad y desplazamientos geográficos, dietas y gastos.
- Igualdad.
- Régimen disciplinario.
- Permisos, licencias y excedencias.
- Mejora de prestaciones de Seguridad Social.
- Derechos sindicales, representantes de los trabajadores y asambleas.
- Fomento del euskera.

Artículo 7. Comisión paritaria

7.1. La comisión paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en este convenio.

7.2. La comisión paritaria se constituirá en los 15 días siguientes a la suscripción del convenio colectivo y estará integrada por el delegado de personal y la empresa.

El nombramiento de los miembros de la comisión paritaria será por el período de vigencia del convenio y sus posibles prórrogas.

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a sus sesiones.

7.3. La comisión paritaria tendrá los siguientes cometidos generales:

- a) Interpretación de los preceptos del convenio, así como la vigilancia del mismo.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este convenio.
- c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

7.4. La comisión paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo soliciten los sujetos legitimados para la promoción de un conflicto colectivo. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. Las solicitudes se cursarán ante la dirección de la empresa o ante el comité de empresa. La parte receptora de la solicitud trasladará la misma a los miembros de la comisión paritaria que deberá intentar adoptar una resolución escrita a la cuestión planteada en el término de 15 días hábiles. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido dicho plazo sin que la comisión hubiera emitido y notificado una resolución.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán la conformidad del banco social.

De las decisiones de la comisión paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención.

7.5. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Artículo 8. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

8.1. La empresa renuncia expresamente a hacer uso de las previsiones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a posibilidades de inaplicación unilateral de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

8.2. No obstante, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá promover la apertura de la mesa de negociación para revisar el convenio colectivo durante su vigencia para modificar su regulación de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Junto con la convocatoria, los representantes de los trabajadores deberán recibir la documentación que acredite la concurrencia de la causa alegada y las partes deberán negociar de buena fe. Si en el término de quince días y tres reuniones no se hubiera podido alcanzar un acuerdo, las partes podrán instar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales – PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000). En todo caso, el sometimiento al procedimiento de arbitraje requerirá acuerdo de ambas partes.

Capítulo II. Tiempo de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral

9.1. Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para una jornada laboral de 1.735 horas de trabajo durante el año 2022. En el año 2023, la jornada laboral anual será de 1.731 horas, y en los años siguientes será de 1.727 horas anuales de trabajo.

9.2. 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 y fijen en la empresa.

Artículo 10. Calendarios

10.1. Los calendarios de trabajo permitirán saturar las instalaciones durante todos los días de lunes a viernes, pasando a trabajar sábados y domingos cuando las necesidades de producción y de mercado así lo demanden.

Los calendarios correspondientes se consultarán con la representación legal de los trabajadores dentro del último mes del año anterior.

10.2. La modificación de un calendario se comunicará con un preaviso mínimo de 7 días de antelación salvo que concorra una circunstancia de causa mayor o voluntariedad por parte de la persona trabajadora.

Artículo 11. Vacaciones

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días.

Artículo 12. Bolsín de horas de trabajo

12.1. Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la empresa podrán disponer de hasta un máximo de 100 horas al año por persona trabajadora, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente; así como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

12.2. Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

- Preaviso de 5 días a las personas afectadas y al comité de empresa o personas delegadas de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

- Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de 5 días) o en parte (como máximo de hasta 2 horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar.

- El número máximo de días de fin de semana a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de 8 al año.

- Las horas que se trabajen en sábado turno de mañana en virtud de este bolsín darán derecho, a la percepción de un plus igual al 60 por ciento del salario del día, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones.

- Las horas que se trabajen en turno de fin de semana o festivo, distinto al sábado mañana en virtud de este bolsín darán derecho, a la percepción de un plus igual al 75 por ciento nuevo (si trabajan de noche también el nocturno) del salario del día o fracción de día trabajado, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones.

- Las horas utilizadas con cargo al bolsín, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas dentro del plazo de los 12 meses siguientes a su utilización.

- El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba cada persona trabajadora, que deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación, para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

- El saldo por exceso anual podrá ser objeto de compensación a fin de año, a opción de la persona trabajadora, mediante la retribución de 60,00 euros/día si se ha trabajado en sábado mañana y a 75,00 euros resto de turnos fin de semana o día festivo. En el supuesto de tratarse de un día laborable de lunes a viernes, se compensación será a razón de 50,00 euros/día.

Artículo 13. Formación nuevos trabajadores

13.1 Se establecerá un período mínimo de formación a las nuevas personas trabajadoras de la empresa. Ese período de formación estará relacionado con las funciones del puesto de trabajo así como con la experiencia y capacidades de la persona candidata ocupante del puesto de trabajo vacante.

13.2 A tal efecto, se establecerá un plan de formación y mentoría para la evaluación de la adquisición de competencias profesionales específicas para su promoción profesional. La evaluación comprenderá los siguientes factores:

- Polivalencia. Desempeñar con solvencia distintas tareas y procesos.
- Pruebas técnicas de competencia teórico-práctica.
- Superación con aprovechamiento de los hitos formativos.
- Indicadores de calidad y desempeño individualizables y nivel de cumplimiento de objetivos.

Capítulo III. Condiciones económicas

Artículo 14. Ámbito específico de aplicación

14.1 Las condiciones económicas del personal correspondiente a las categorías profesionales que se contemplan en las tablas salariales anexas, se regirán por las disposiciones del presente capítulo.

14.2 El resto del personal de la empresa tendrá como fuente de referencia para determinar sus condiciones económicas, las contempladas en el convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava.

14.3 Los conceptos indemnizatorios por dietas y kilometraje serán para todo el personal, los que, en cada momento, resulten de la aplicación del convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava.

Artículo 15. Incrementos salariales

15.1 Se incrementan todos los conceptos que conforman el salario bruto.

Año 2022: 2,5 por ciento.

Año 2023: 2,5 por ciento a cuenta del año 2021+ 3 por ciento año 2023.

Año 2024: 3 por ciento.

Año 2025: 3 por ciento.

Año 2026: 2 por ciento.

15.2 Las tablas salariales anexas incorporan los valores correspondientes a dichos incrementos pactados en el convenio.

15.3 Los atrasos correspondientes a las diferencias resultantes de los periodos vencidos de 2022 y 2023 se abonarán junto con la nómina de junio 2023.

Artículo 16. Plus nocturnidad

El plus de nocturnidad (9,38 euros/día) se incrementa conforme a los incrementos del punto anterior desde el 1 de enero de 2023.

Artículo 17. Retribución variable

17.1. En materia retributiva variable las partes entienden que otra parte de la política salarial de la planta ha de sustentarse en la consecución de objetivos económicos como herramientas de crecimiento retributivo. Por razón de ello, se establece un sistema de retribución variable de empresa de carácter anual vinculado al resultado neto positivo de la empresa.

17.2. Durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026 las personas trabajadoras afectadas por los incrementos salariales apartados 15.1 y 15.2 participarán de un programa de retribución variable, basado en las siguientes reglas y parámetros:

a. La implantación de este sistema implica que se abonará una paga variable anual basada en haber alcanzado los objetivos marcados para dicho periodo. El plazo máximo para el pago de la retribución variable se fija en el 31 de marzo siguiente a la finalización del ejercicio anual de referencia. Se abonará a las personas trabajadoras que estén en activo en el momento del pago.

b. Las partes acuerdan que la retribución variable de 2023, 2024, 2025 y 2026 consistirá en que el objetivo del 100 por ciento -planeado- y se cuantifica económicamente en los siguientes porcentajes:

I. Año 2023: 2 por ciento.

II. Año 2024: 2 por ciento.

III. Año 2025: 2 por ciento.

IV. Año 2026: 2 por ciento.

c. El sistema se regirá por los siguientes indicadores fijados según la política habitual de la empresa (PEX de cada ejercicio económico): productividad, calidad, índice de frecuencia de seguridad y absentismo (enfermedad común) con el peso específico correspondiente y de acuerdo con su carácter variable, estará sujeto al principio general de que si existen resultados netos positivos en las cuentas anuales consolidadas y auditadas de la empresa se percibe la compensación porcentual prevista y, en caso contrario, no.

d. Cada indicador tiene un peso específico de la retribución variable.

I. Productividad turnos/relevo: 50 por ciento. Este indicador se divide en 2 apartados en función de líneas contura y líneas no contura, con un peso del 25 por ciento cada uno de ellos.

II. Calidad-rechazos internos: 20 por ciento.

III. Índice de frecuencia: 20 por ciento.

IV. Absentismo (enfermedad común): 10 por ciento.

e. Los indicadores definidos para el percibo de la parte variable tendrán tres escalas base (mínimo, planificado y desafío):

— Mínimo: será el conseguido en el año anterior. Corresponde a un cobro del 50 por ciento. Por debajo de este umbral el cobro será 0 por ciento.

— Planificado: se establece según el PEX que establece la empresa anualmente y siempre deberá mejorar al mínimo. Corresponde a un cobro del 100 por ciento.

— Desafío: se establece según el PEX que establece la empresa anualmente y siempre deberá mejorar al planificado. Corresponde al tope de cobro y será un 110 por ciento.

f. Cada uno de los conceptos expresados comenzará a devengar retribución variable a partir de la consecución de los objetivos mínimos establecidos, prorrateándose desde ese parámetro el grado de consecución de objetivos de manera progresiva hasta el 100 por ciento. Esto es, si no se cumple el valor mínimo fijado para la percepción del 50 por ciento del valor de dicho indicador no se percibe cuantía alguna.

g. Una vez alcanzado el objetivo del 100 por ciento, se prorrateará igualmente desde ese parámetro de grado de consecución de objetivos de manera progresiva hasta el 110 por ciento.

h. Todo lo expresado anteriormente, estará sujeto al principio general de que si existen resultados netos positivos en las cuentas anuales consolidadas y auditadas de la empresa se percibe la compensación porcentual prevista y, en caso contrario, no.

Artículo 18. Horas extraordinarias

El importe de las horas extraordinarias indicadas en el artículo 12.2º del convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava, si se realizasen, queda fijado en 16,81 euros/hora para el todo el personal contemplado en tablas.

Artículo 19. Fecha y forma de pago

La liquidación y el abono de los haberes devengados se efectuarán, para todo el personal de la empresa, por meses vencidos el último día de cada mes mediante transferencia bancaria, excepto los pluses correspondientes al régimen de trabajo, que se abonarán al mes siguiente de su devengo y la retribución variable que se abonará según lo expresado en el presente convenio.

Los importes de las percepciones que figuran en el presente convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas, siendo por lo tanto todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora, y por tanto satisfechas por el mismo.

El recibo de salarios se enviará mensualmente a la cuenta de correo corporativa o en el supuesto de no disponer de ella a la que nos facilite cada persona trabajadora.

Artículo 20. Lote aguinaldo

En el mes de diciembre se entregará a todo el personal en situación de alta al día 1 del citado mes un lote-aguinaldo con un contenido similar al del año anterior.

En Vitoria-Gasteiz, a 13 de junio de 2023.

Tablas salariales: vigentes a partir del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BRUTO			IMPORTE HORAS EXTRA	PLUS NOCTURNO	
	DÍA	MES	ANUAL	DÍA	HORA	DÍA
Oficial 1ª	63,44	1.903,27	26.645,85	16,81	1,27	10,13
Oficial 2ª	57,79	1.733,73	24.272,15	16,81	1,27	10,13
Oficial 3ª	53,65	1.609,52	22.533,26	16,81	1,27	10,13