

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Celsa Atlantic, 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 Celsa Atlantic, SL. Código convenio número 01000122011981.

ANTECEDENTES

El día 26 de abril 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 20 de abril 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 Celsa Atlantic, SL, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 13 de mayo de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo 2022-2026
Celsa Atlantic SL**

(antes Laminaciones Arregui, SL)

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio es de ámbito de empresa y regulará las relaciones laborales de los centros de trabajo de Celsa Atlantic, SL en Álava (antes Laminaciones Arregui, SL).

No se incluye dentro de su ámbito a los altos directivos.

Artículo 2. Vigencia y duración

El convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 3. Denuncia

La denuncia proponiendo la expiración del convenio e inicio de las negociaciones de uno nuevo, se deberá realizar con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento. Se mantendrá el régimen establecido, hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo texto.

El convenio colectivo, finalizada su vigencia, mantendrá su ultraactividad sin límite temporal, hasta que sea sustituido por la renovación del mismo.

Artículo 4. Compensación y absorción

Los conceptos e importes económicos establecidos en el presente convenio sustituirán, absorberán y compensarán todos los existentes en la empresa en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen; de tal modo, que las condiciones que se pactan en el presente convenio sustituyen desde la fecha de entrada en vigor, según artículo 2, en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa como consecuencia de pactos y convenios anteriores.

Las disposiciones legales futuras –aplicables, en principio, a la empresa-, que supongan variación o creación de conceptos retributivos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, consideradas las condiciones salariales generales ajenas al convenio, en cómputo global anual, superen las pactadas en éste, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro del mismo.

Artículo 5. Garantías ad personam

Se respetarán las situaciones y condiciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan lo pactado en el presente convenio manteniéndose, como condiciones más beneficiosas, estrictamente ad personam.

En las nóminas se recogerán bajo el concepto complemento ad personam y en éste, se incluirá también la cuantía que van a percibir determinados trabajadores y trabajadoras como compensación a la desaparición del antiguo plus de antigüedad y a su sustitución por un complemento de permanencia cuyos módulos de cálculo han perjudicado sus expectativas futuras respecto a este concepto.

Capítulo II – Organización del trabajo

En la empresa cada vez está cobrando mayor relevancia la estructura organizativa que facilite la viabilidad y consolidación de la misma frente a un mercado competitivo, y fluctuante.

Es por ello, que tanto la dirección como el comité de empresa seguirán trabajando conjuntamente en conseguir los siguientes objetivos:

1. Promover la limitación del uso de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria, con el tratamiento previsto en el artículo horas extraordinarias de este convenio.

2. Impulsar la generación de nuevos empleos y el mantenimiento de los existentes utilizando mecanismos de flexibilidad acordados en el marco del contenido de este convenio y aquellos que pudieran pactarse en el futuro como medio de facilitar la utilización de los recursos humanos de un modo más racional adaptándolo a las necesidades del mercado.

3. Propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla para facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo y como medio de asegurar el futuro de la empresa.
4. Hacer un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación existentes como fórmula de incorporación de nuevos colectivos al mundo laboral.
5. No se abusará de las posibilidades de movilidad que se pactan, comprometiendo la Dirección que la movilidad será aplicada atendiendo a razones de necesidad productiva y formativa.
6. Se buscará que la aplicación de la movilidad sea lo más homogénea posible. Para que la movilidad funcional no recaiga siempre sobre las mismas personas la empresa se compromete a impartir la formación a las personas que sea necesaria.
7. La movilidad no será utilizada como herramienta para disminuir la plantilla ni eliminar puestos de trabajo.
8. Se establecerá una comisión de seguimiento paritaria entre las partes, que se reunirá a petición de cualquiera de las mismas y como mínimo con carácter trimestral.
9. Las partes se comprometen a desarrollar una regulación de la aplicación del calendario de noches de Urbina antes de la fecha de entrega de los siguientes calendarios en diciembre de 2023, válido durante la vigencia del convenio, siendo responsabilidad de la empresa obtener la información, y comunicación en los plazos marcados en el artículo 12 del presente convenio a las personas afectadas, así como la gestión necesaria para completar el turno intensivo de noche.
10. Así mismo las partes se comprometen a negociar la implantación de los grupos profesionales y las equivalencias con las actuales categorías, garantizando el mantenimiento del nivel salarial actual.
11. Para el supuesto de instalación de nuevos procesos productivos ambas partes se comprometen a negociar específicamente las condiciones de trabajo aplicables, incluyendo entre ellas la jornada, el eventual trabajo a turnos, la clasificación y la retribución.

Artículo 6. Principios generales

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Los niveles profesionales existentes en la empresa se organizan en:

a. Categoría profesional.

Comporta la capacitación profesional que tienen los trabajadores y trabajadoras para el desarrollo de sus funciones y tareas dentro del puesto de trabajo, así como el grado de complejidad de los mismos.

Las categorías profesionales establecidas en la empresa están organizadas según establece el Régimen General de la Seguridad Social.

a.1. Oficiales de 1ª, oficiales de 2º, oficiales de 3º, y especialistas.

Las categorías asociadas a la retribución y cotización diaria están asociadas a los grupos que van del 8 al 10. Se detallan a continuación en asimilación a las categorías existentes en nuestra empresa.

- Oficiales de primera (1ª).
- Oficiales de segunda (2ª).
- Oficiales de tercera (3ª).
- Especialistas.

a.2. Técnicos y empleados: las categorías asociadas a una retribución y cotización mensual están asociadas a los grupos que van del 1 al 7. Se detallan a continuación:

- Directores de área.
- Responsables de área o jefes de sección.
- Técnicos superiores.
- Mandos medios o encargados.
- Técnicos.
- Administrativos.

b. Retribución salarial.

Todas las categorías mencionadas tienen asociadas unos conceptos retributivos salariales que son:

– Independientes del puesto de trabajo y con carácter consolidado, el salario base, plus de asistencia, incentivo, complemento de permanencia, plus de transporte y complemento personal.

– Atribuibles a la ejecución del trabajo y no consolidables: nocturnidad, fines de semana, festivos y horas extras/vacar, prima de producción;

– Y, por último, no consolidables, los pluses de condiciones ambientales y el bocadillo.

El complemento ad personam tendrá carácter de consolidable o no consolidable según el concepto retributivo que lo conforme.

c. Escalón de prima.

Viene determinado en primer lugar, por el puesto de trabajo en el caso de producción, y por la categoría profesional en el caso de personal de mantenimiento, en segundo lugar, por la sección productiva en la que cada momento trabaje.

Ambos determinan la pertenencia a los escalones que van del 1 al 7, cuyo criterio de clasificación viene dado por la complejidad en el desarrollo de sus tareas.

Los conceptos salariales asociados al puesto y sección son: prima de producción, bocadillo y los pluses (penoso, tóxico y peligroso).

Artículo 7. Movilidad funcional

A los efectos previstos en este artículo se entienden como cambios de puesto los referidos a la situación de cambio durante el año natural respecto al puesto de origen establecido en el calendario laboral anual de la persona, siendo necesaria la imputación de un puesto a cada trabajador en el calendario anual.

I. Cambios de puesto.

Se establece la posibilidad de movilidad de las personas trabajadoras entre puestos del mismo nivel, incluso aquellos que incluyan funciones de nivel inferior, con observancia de las normas referidas a formación, capacitación y aptitud personales, en las siguientes situaciones:

1. Dentro de la misma planta y jornada sin limitación.

2. Movimiento con cambio de turno o entre plantas: requiere el preaviso de una semana y se hará cuando no sea evitable por no existir otras personas disponibles. Se compensa con 50,00 euros por cambio y se limita a un máximo de dos cambios al mes (no supone cambio el regreso al turno de origen).

En los casos de cambio de planta o turno, se establecerán las siguientes limitaciones o condiciones:

- Cubrir a otro/a trabajador/a por incapacidad temporal, permiso, etc.: a la persona afectada por esta movilidad se le podrá aplicar la movilidad de tipo 1, siempre hasta que el trabajador/a que motiva la necesidad, se reincorpore. A partir de ese momento, cualquier movimiento en la planta contraria a la de origen, tendrá la consideración de un nuevo cambio.

- Cubrir un pico o necesidad de producción: una vez finalizada la causa que motiva la aplicación de la movilidad funcional de tipo 2 (pico o necesidad de producción), cualquier movimiento en la planta contraria a la de origen, tendrá la consideración de un nuevo cambio.

- En aras de preservar la conciliación fuera de la empresa, y la propia organización dentro de la empresa, la movilidad funcional que suponga cambio de turno se hará por semanas completas, con excepción de que en la vuelta al turno habitual se respete el mínimo legal de tiempo entre jornadas, y que, empresa y trabajador/a estén de acuerdo.

3. Movimiento más excepcional por urgencia especial, tanto de horario del turno como de planta: preaviso con respeto del tiempo de descanso legalmente establecido, será voluntario y compensado económicamente con 100,00 euros por cambio (entendiendo que no supone cambio el regreso a su turno de origen).

Los protocolos de cambio de puesto deben de cumplir con la capacitación de la persona por tema de seguridad (evaluación de riesgos), formación del puesto de trabajo y competencias técnicas (categoría profesional). Cumpliendo esas tres condiciones los protocolos deben permitir la movilidad funcional descrita en el convenio sin más limitaciones.

La prima de producción a cobrar será la más beneficiosa, bien la del nuevo puesto o bien la del antiguo.

La aplicación de la movilidad deberá ser comunicada mediante documento acreditativo en el cual se recoja, puesto de origen y destino, fecha de comunicación y de efecto, motivo y duración aproximada.

La aplicación de la movilidad funcional no modificará las jornadas de ajuste previstas en el calendario individual, salvo acuerdo entre las partes.

II. Otros cambios de puesto.

Otras situaciones motivadoras del cambio son:

- Motivos de salud.
- A petición del trabajador.

En estas dos situaciones, el trabajador pasa a cobrar todos los conceptos salariales del nuevo destino desde el primer día de cambio.

Otras situaciones que provocan el cambio de puesto son:

- Reducción de turnos de trabajo en una instalación o sección.
- Eliminación o reducción de la necesidad de un puesto de trabajo por mejoras técnicas u organizativas.

En estos dos últimos casos, la persona trabajadora que pase a ocupar un puesto en el que se cobre una prima de producción menor, mantendrá la cuantía de la prima de producción origen durante cuatro (4) meses. A partir de dicho momento, pasará a cobrar la prima de producción del nuevo puesto.

En el caso de que se volvieran a implantar los turnos que fueron eliminados, estos trabajadores y trabajadoras previamente trasladados regresarán a su puesto anterior, siempre y cuando la persona trabajadora acepte tal cambio.

No tiene la consideración de movilidad, aquel cambio que tenga su origen en la promoción o ascenso del afectado.

En los demás casos de cambio de puesto que respondan fundamentalmente a decisiones singulares, el/a trabajador mantendrá en todo momento la prima de producción más beneficiosa, bien la del nuevo puesto o la del antiguo.

Los cambios de puesto de este apartado II serán notificados con una antelación de 30 días al comité de empresa y 15 días al trabajador/a.

III. Grupos profesionales.

Se propone la implantación de los grupos profesionales, con sus equivalencias a las categorías actuales, garantizando el mantenimiento del nivel salarial actual. Se podrá producir una movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional siempre que el trabajador disponga de la formación adecuada y respetando las normas de prevención de riesgos laborales. A tal fin las partes signatarias del convenio se comprometen a negociar la definición de los mismos y las equivalencias con las categorías actuales.

Capítulo III – Ingresos y ceses

1. Ingresos.

Artículo 8. Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de seis meses para los trabajadores y trabajadoras de los grupos de cotización del 1 hasta el 3, ni de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

La situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo, no interrumpirá el período de prueba.

2. Cesos.

Remisión expresa a lo regulado en los artículos 49, 50 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y en la legalidad vigente.

Capítulo IV – Jornada de trabajo

Artículo 9. Duración de la jornada

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se establece una jornada laboral para de: 1712 horas año (214 jornadas laborales) para el personal de jornada partida y hasta tres equipos y de 1700 para el resto de trabajadores y trabajadoras (más de tres equipos).

El horario laboral del personal de producción de fábrica, serán los siguientes:

- 6:00 - 14:00 horas.
- 14:00 - 22:00 horas.
- 22:00 - 6:00 horas.
- 7:45 - 12:45 // 14:45 - 17:45 horas.
- 7:00 - 15:00 horas.

Además de los horarios indicados en el presente convenio, se podrán implantar nuevos horarios de trabajo, siempre que haya acuerdo entre ambas partes, comité de empresa y dirección.

No se establecerán turnos de trabajo los siguientes días y horas señaladas:

- Días 27 de abril y 24 de julio: turno de noche (22:00-6:00).
- Días 28 de abril y 25 de julio: turno de mañana y tarde (6:00- 22:00).

Para el cumplimiento de la jornada anual por parte del personal de oficinas se podrá trabajar en jornada continuada desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre de cada año. Esta jornada podrá extenderse el resto del año entre el personal de oficinas siempre y cuando no altere el desarrollo de su trabajo. Así mismo el personal de oficinas que trabaja a jornada partida dispondrá de una flexibilidad de una hora en el horario de entrada y salida siempre que no interfiera en el desarrollo de su trabajo.

Artículo 10. Distribución de jornada

La jornada laboral podrá distribuirse de lunes a domingo, conforme a los calendarios que se faciliten con anterioridad.

El tiempo de trabajo se computará de tal modo que tanto al inicio como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo.

Para realizar cualquier cambio de jornada u horario entre dos trabajadores y trabajadoras, se requerirá el acuerdo entre ambos y de la empresa.

Artículo 11. Período de descanso en jornada continuada

Este derecho al descanso es de aplicación para todo el personal que realice una jornada diaria continuada de más de seis horas de duración. Este descanso será retribuido en todos los conceptos que correspondan por la normal ejecución del trabajo del resto de la jornada.

Existen dos modalidades de pausa dentro de la jornada productiva:

- a. Parando la producción: aunque no implique que todo el personal de la sección disfrute a la vez del tiempo de descanso.
- b. No parando la producción: aquellas secciones en las que se llegue a un acuerdo entre el personal de la sección y la Dirección de Recursos Humanos, de continuar con la producción, generarán el derecho a cobrar dicho complemento.

Es requisito imprescindible que las dos partes estén interesadas en el acuerdo. De otra forma, no se llevaría a efecto. Del mismo modo, en el desacuerdo.

Por otra parte, en el momento en el que se haga dejación de esta sistemática de funcionamiento de trabajo, no se devenga tal concepto salarial.

Artículo 12. Calendarios de trabajo

Los términos en los que hay que considerar este artículo son los siguientes:

- a. Anualmente, la empresa elaborará el calendario laboral de cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la misma.
- b. Cada calendario de trabajo establecido al inicio del año, se podrá modificar a lo largo del mismo hasta en dos ocasiones adicionales. A partir de la fecha de la firma de este convenio, estos cambios de calendario se pagarán a razón de 95,13 euros el primero y, 47,57 euros el segundo de cada año de vigencia de convenio.
- c. Los cambios de calendario se presentarán con una antelación de un (1) mes al comité de empresa y se comunicará a los trabajadores y trabajadoras 15 días antes de su puesta en marcha.
- d. No tendrán la consideración de modificación de calendario los siguientes supuestos:
 - El ajuste de jornadas que se tenga que realizar a los trabajadores y trabajadoras desde el Departamento de Recursos Humanos., para cumplir con las jornadas pactadas en este convenio.
 - Las modificaciones en la distribución de las jornadas de trabajo provocadas por la movilidad funcional.

e. La recuperación de las jornadas para el ajuste de los calendarios según jornadas pactadas en convenio, se organizarán con los responsables de la sección y salvaguardando situaciones de seguridad, propiciando el acuerdo entre las partes afectadas.

f. Los períodos de instrucción del personal de nueva incorporación. A los recién incorporados se les hará entrega del calendario definitivo y constatado ante el Departamento de Recursos Humanos una vez finalizado el período de instrucción.

g. El calendario del nuevo año, se presentará el día 1 del mes de diciembre al comité de empresa, en el cual, se considerarán las modificaciones propuestas por éste; y a los trabajadores y trabajadoras, el día 15 del mismo mes.

La distribución irregular de la jornada recogida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores solamente podrá producirse mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 13. Vacaciones

1. Normas generales.

El período de vacaciones queda fijado en treinta (30) días naturales al año para todas las personas de la empresa, siendo obligatorio su disfrute dentro del año natural. Las vacaciones son devengadas de septiembre a agosto del año siguiente y serán notificadas tres meses a través de los calendarios correspondientes, antes de su puesta en práctica.

La empresa fijará en el calendario el período de disfrute de las vacaciones que cumplirá los siguientes requisitos:

a. Período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

b. De manera obligatoria, se disfrutará como mínimo, 15 días consecutivos durante el mes de agosto.

c. Dos bloques, como máximo, de duración mínima de siete días.

Si esto no fuera posible, la parte de las vacaciones que obligatoriamente quedasen fuera de este período, serán elegidos por la persona trabajadora, que podrá hacerlo en intervalos consecutivos de al menos 7 días, o el período mínimo que le quedase para completar los 30 días fuera de este período o, dentro de dicho período vacacional, con el acuerdo de la empresa. La persona trabajadora lo comunicará con 30 días de antelación para que sus responsables puedan organizar el funcionamiento de la sección.

El criterio a seguir para el cómputo de los días de vacaciones es que comienzan el primer día laborable que el trabajador debiera incorporarse al trabajo, y finalizan el día natural previo a su incorporación al trabajo que le corresponde por calendario.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año, disfrutará la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa durante el año natural.

El personal que desempeñe puestos de trabajo iguales, podrá cambiar las vacaciones entre sí, con la conformidad de la Dirección, previa propuesta de los afectados.

2. Normas específicas.

A la finalización de los contratos, se liquidarán las vacaciones de cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados ante el inicio de un posible contrato de interinidad u otra modalidad recogida en la legislación vigente. Respecto al período de maternidad/paternidad, se aplicará lo que dicte la legislación vigente.

3. Retribución de vacaciones.

Se abonará al personal operario los conceptos siguientes: treinta días naturales de salario base más veinte días y medio de plus de asistencia más un mes de complemento personal más treinta días naturales de complemento de permanencia más 30 días naturales del CAP antigüedad de las personas que lo perciben más la media de las percepciones abonadas en los seis últimos meses trabajados prima de producción, plus de condiciones ambientales y nocturnidad. Se le suma un importe fijo indicado en tablas salariales anexas. (227,47 euros).

Se abonará al personal de oficinas y encargados: treinta días naturales de salario base más 30 días naturales de incentivo más 30 días naturales de complemento permanencia más 30 días naturales de ad personam de condiciones ambientales más media de los últimos seis meses de nocturnidad y condiciones ambientales.

Artículo 14. Horas extraordinarias

1. Definición.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual ordinaria establecida.

Se entenderán como estructurales las horas extraordinarias a que se refiere el Real Decreto 92/1983 y la Orden de 1 de marzo de 1983, entre las cuales se incluyen específicamente las correspondientes a las revisiones o reparaciones programadas a fin de mantener la continuidad de la cadena de producción, las necesarias para la puesta a punto y reparación de las instalaciones con el fin de que pueda iniciarse el trabajo a la hora habitual, así como las entradas de materiales y salidas de productos cuyo horario de embarque o recepción no coincida con las horas de trabajo.

Con relación a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores; sólo podrán hacerse horas extraordinarias cuando éstas sean estrictamente necesarias, respetando, no obstante, el máximo legal.

2. Retribución de las horas extraordinarias.

Todos los trabajadores y trabajadoras podrán optar, desde la primera hora extraordinaria que realicen en el año, entre las dos opciones siguientes:

- Cobrar: se pagarán conforme al importe estipulado en las tablas salariales.
- Disfrutar hora extra laboral (HEL): cada hora extra se compensará a razón de 1,5 hora.

Se comunicará la opción al Departamento de Recursos Humanos en la semana siguiente a su realización.

La persona trabajadora que opte por compensarlas con descanso equivalente debe ser disfrutado dentro de los seis meses siguientes a su realización.

Artículo 15. Horas de fuerza mayor

No se tendrá en cuenta, a efectos del límite de realización de horas extraordinarias fijado en los párrafos anteriores, el exceso de horas trabajadas para reparar siniestros o averías en las instalaciones u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación del modo indicado en el apartado anterior.

Tienen esta consideración aquellos casos en los que se requiera la presencia de la persona trabajadora en la empresa de forma no programada, por incidencias de la producción que así lo exijan de forma urgente y por motivos excepcionales.

Siempre que esto último suceda, las horas trabajadas se abonarán el doble del precio establecido en tablas salariales para las horas extraordinarias; no obstante, si entre la terminación de los trabajos extraordinarios y el inicio de la jornada ordinaria siguiente hubiera un

espacio inferior a 8 horas, la persona trabajadora afectada podrá optar por compensar todas o parte de las horas trabajadas en exceso con las de la próxima jornada ordinaria, retrasando su incorporación o vacando un número de horas igual a las trabajadas fuera de su horario; en tal caso, el importe a pagar será el mismo establecido como horas a vacar.

En el caso de los cambios de turno, se deberá respetar el periodo de descanso establecido por ley, un mínimo de doce horas. Si esto fuera imposible por necesidades de la producción, la persona trabajadora afectada percibirá una compensación por cada hora que se reste al descanso establecido, por importe equivalente al de la hora extraordinaria establecida en la tabla salarial, aun cuando no exceda en el cómputo global de la jornada pactada.

Artículo 16. Formación

La empresa notificará al comité las actividades formativas del año en curso y entregará un plan de formación anual. El mismo se intentará completar con aquellas formaciones derivadas de los análisis de necesidad.

Asimismo, establecerá el calendario de los cursos formativos tanto de carácter general como, aquellos específicos para dotar de competencias a los trabajadores y trabajadoras en sus respectivos puestos de trabajo.

Cuando la organización de la actividad de la empresa haga imposible realizarlos dentro de horas de trabajo, podrán organizarse fuera de horas de calendario y se abonarán al precio de 15,46 euros/hora, siempre y cuando la asistencia de cada participante sea al menos del 75 por ciento de la totalidad de horas de la actividad formativa a la que ha sido convocado.

Capítulo V – Licencias y permisos

Artículo 17

Los permisos establecidos por días se disfrutarán desde el primer día laborable de la persona trabajadora desde que se genere el hecho causante, pero como máximo el cómputo deberá iniciarse en todo caso en los 7 días naturales siguientes a dicho hecho causante, de modo que situaciones como bajas o vacaciones no permiten iniciar el disfrute del permiso después de esos 7 días naturales. No serán acumulables a los periodos de vacaciones excepto en el caso del permiso de matrimonio. Los permisos serán disfrutados de forma continuada no siendo admisible su fraccionamiento, con las salvedades expresamente previstas en este convenio.

Todos los permisos descritos en este artículo serán retribuidos, de tal manera que, el disfrute de los mismos, no supondrá ninguna pérdida salarial.

A todos los efectos se asimila la situación de matrimonio y la de pareja de hecho, incluyendo la consideración de grados de parentesco. Así mismo se asimila la situación de pareja estable entendiendo por la misma la situación de convivencia acreditada por la inscripción en el censo de la misma vivienda con antigüedad superior a un año.

Las situaciones no reguladas específicamente se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o en la legislación que resulte aplicable por cualquier motivo.

Atendiendo a la existencia de una jurisprudencia consolidada que indica que los permisos cortos del Estatuto de los Trabajadores son en días laborables (excepto que coincidan con vacaciones), el cómputo de los días de permiso se iniciará en el primer día laborable de la persona trabajadora, garantizándose que, del total de días naturales indicados, al menos dos tengan la consideración de laborables, salvo que coincida con vacaciones.

Las situaciones reguladas por encima de lo previsto en la normativa legal serán absorbibles por las mejoras que puedan producirse en las normas legales aplicables siempre que sean en el mismo concepto u origen del permiso retribuido pactado.

A. Por enfermedad o accidente grave.

– Por enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos, y cónyuge: 4 días naturales. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho y pareja estable.

– Por enfermedad o accidente graves hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres madres, padres políticos madres políticas, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos y abuelos de la persona trabajadora/a o de su cónyuge: 2 días naturales. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho y pareja estable.

– Cuando hubiera más de un familiar en la empresa, las licencias por enfermedad o accidente grave se podrán disfrutar de forma seguida, comenzando uno cuando lo hubiera agotado el otro, a voluntad de los afectados.

– Los días de licencia por hospitalización, que coincidan en los días laborales, podrán ser disfrutados de manera no continua dentro de un periodo de 30 días naturales desde el hecho causante, siempre que continúe la hospitalización avisando con antelación.

– Por permanencia prolongada indefinidamente en hospital, de el/la cónyuge y de hijos del trabajador: 1 día laboral por cada dos semanas de ingreso cumplido. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho y pareja estable. Se considera permanencia prolongada la de duración superior a esas dos semanas.

B. Por fallecimiento.

– Por fallecimiento de hijos y cónyuge: 5 días laborales. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho y pareja estable.

– Por fallecimiento de padre madre, padre político madre política, hermanos y sus cónyuges, hijos políticos y nietos: 3 días naturales. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho.

– Por fallecimiento de abuelos del trabajador o de su cónyuge, tíos carnales o de su cónyuge y hermanos del cónyuge, 2 días naturales. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho y pareja estable.

En los casos A y B se considerará ampliable la licencia en la forma siguiente:

Fuera de la provincia:

– Desplazamiento inferior a 200 Km.: 1 día natural.

– Desplazamiento entre 200 y 400 Km.: 2 días naturales.

– Desplazamiento superior a 400 Km.: 3 días naturales.

C. Causas generales.

– Por cambio de domicilio habitual: 2 días naturales. Esta licencia se podrá disfrutar hasta 6 meses desde el empadronamiento.

– Por bautizos y comuniones de hijos: 1 día laboral. Se extenderá también a las parejas de hecho y pareja estable.

– Por matrimonio de padre madre, hijos, hermanos consanguíneos o políticos y nietos: 1 día laboral. Se extenderá también a las parejas de hecho y pareja estable.

Si este matrimonio se produce fuera de la zona de residencia del trabajador/a, se tendrá en cuenta la misma ampliación que para los casos A y B.

– Por adopción de menores: 1 día laboral añadido a lo regulado en artículo 37.3 f). Se extenderá también a las parejas de hecho.

– Para DNI, obtención de pasaporte o renovación del permiso de conducir se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores.

– Para exámenes u obtención de un título oficial del trabajador/a, se concederá el tiempo necesario previa presentación del justificante de matrícula y participación en los mismos.

– Por asistencia al médico de cabecera, se concederá el tiempo necesario, hasta un máximo acumulado de 16 horas anuales. Las 16 horas para consultas médicas propias podrán ser empleadas por la persona trabajadora/a con justificación para acompañamiento o consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo o acompañamiento de hijos a médico pediatra.

– Por asistencia al médico especialista y para análisis clínicos, se concederá hasta un máximo diario igual al tiempo de estancia en consulta más dos horas por desplazamiento de ida y vuelta y sin limitación anual.

– En el caso de asistencia a una mesa electoral, el trabajador que por su turno le corresponda trabajar de noche, tendrá permiso la noche anterior y la de las votaciones.

En el caso de que por su calendario corresponda trabajar de noche, previa justificación y notificación, se podrá disfrutar este permiso la noche anterior.

En todos los casos en que hay referencia de distancia la misma se tomará desde el lugar de residencia de la persona trabajadora.

Artículo 18. Nacimiento, adopción, lactancia y guarda legal y otros

Las situaciones no reguladas específicamente se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o en la legislación que resulte aplicable por cualquier motivo.

Artículo 19. Excedencias

Además de las situaciones de excedencia establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, o en cualquier otra norma legal que sea aplicable, se acuerdan las siguientes posibilidades de excedencia adicionales:

1. Excedencia voluntaria del convenio.

El personal que acredite una permanencia mínima en la empresa de tres años, podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de un año y máximo de cinco, o los que lleve trabajando en la empresa en caso de ser inferior.

La petición deberá formularse por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que deba iniciarse la excedencia, puntualizando la duración de la misma e indicando el motivo, que nunca puede ser el trabajar en empresas pertenecientes al convenio de la industria siderometalúrgica o comercio del metal.

El trabajador que desee reingresar en la empresa, transcurrido el período de excedencia, deberá solicitarlo por escrito con treinta días de antelación mínima a la fecha de finalización de la excedencia, de no hacerlo así, causará baja definitiva en la empresa. Se incorporará a un puesto de igual categoría profesional.

La persona trabajadora que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de cuatro años desde la fecha de reingreso en la empresa. Concedida una excedencia, por un plazo determinado, ésta no podrá ser objeto de prórroga.

2. Excedencia voluntaria especial del convenio.

El trabajador que tenga a su cargo el padre, madre, esposo o esposa, hijos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva de un puesto de trabajo.

La duración en su caso no será inferior a un año, ni superior a cinco. Serán excepción aquellos casos de fallecimiento, en los que, notificando previamente a la empresa con 30 días de antelación, podrá volver a reincorporarse a la empresa.

La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la empresa por escrito, con un mes de antelación.

En el supuesto de que haya dos o más trabajadores y trabajadoras de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

Capítulo VI – Condiciones económicas

Artículo 20. Conceptos salariales

Atendiendo a la clasificación de categoría profesional realizada en el artículo 7 de este mismo convenio, los conceptos retributivos salariales son:

I: Conceptos retributivos por categorías.

a.1. Oficiales de 1ª, oficiales de 2º, oficiales de 3º, y especialistas.

1. Salario base.

Consiste en un importe diario que se percibe por días naturales, vinculado a la categoría profesional. Se pagará en doce mensualidades con sus correspondientes pagas extraordinarias (2).

2. Plus asistencia.

Importe que se percibe por día de asistencia efectiva al puesto de trabajo.

En el caso de la reducción o aumento de jornadas, se recalculará el importe diario, atendiendo las jornadas anuales, manteniendo constante el importe anual y considerando las revisiones salariales pactadas.

3. Plus de nocturnidad, fin de semana y festivos.

Lo devengan los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en el turno de noche, que realicen trabajos durante el fin de semana, y que trabajen en las fiestas definidas como tales y por los turnos efectivamente trabajados.

Nocturnidad: se entiende por turno de noche, aquél que se desarrolla entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana.

El número de turnos de noche que efectivamente se trabajen por encima de las 72, que se vienen pagando con un incremento de 7,13 euros/noche, tendrán el mismo incremento salarial que el resto de variables en los años sucesivos.

A los trabajadores y trabajadoras que no estén contratados el año natural completo, el número franquicia saldrá de dividir el total de jornadas laborales de su calendario entre tres.

Fines de semana: se considerará fin de semana, al período que abarca desde las 6:00 del sábado hasta las 6:00 del lunes.

Festivos: se considerarán los catorce días festivos a aquellos que consten en el calendario oficial de la comunidad autónoma.

La noche del 24 de diciembre, la mañana y tarde del 25 de diciembre, la noche del 31 de diciembre y la mañana del 1 de enero, se abonará el 150 por ciento del importe establecido para los festivos.

4. Plus de condiciones ambientales.

Este plus está vinculado al puesto de trabajo.

5. Prima.

Para su aplicación con efectos iniciales del 1 de enero de 2023, y para los años sucesivos de vigencia pactada de este convenio, se establecen los siguientes incrementos fijos de estas primas:

– Los trabajadores y trabajadoras que están cobrando la prima de 21,22 euros/día efectivamente trabajado subirá 1 euro/día en cada año de vigencia hasta fin de 2026.

– Los trabajadores y trabajadoras que están cobrando la prima de 24,82 y 23,92 euros/día efectivamente trabajado subirá 0,75 euros/día en cada año de vigencia hasta fin de 2026.

– Los trabajadores y trabajadoras que están cobrando la prima y de 26,63 y 28.63 euros/día efectivamente trabajado subirá 0,50 euros/día en cada año de vigencia hasta fin de 2026.

6. Complemento personal.

Este concepto salarial, contenido en convenios de empresa anteriores al presente, provocó determinadas diferencias salariales en base al momento de ingreso de los trabajadores y trabajadoras en la empresa. Tales diferencias no fueron consecuencia de una desigualdad injustificada, sino de la necesidad de adecuar y actualizar las condiciones laborales existentes en la empresa, distinguiendo y separando aquéllas que respondieron y se derivaron de situaciones anteriores hoy ya no existentes, garantizando, sin embargo, los derechos ya consolidados.

El importe de este concepto se percibirá en catorce pagas.

a.2. Técnicos y demás empleados.

1. Salario base.

Consiste en un importe mensual. Se pagará en doce mensualidades con sus correspondientes pagas extraordinarias (2).

2. Incentivo.

Consiste en un importe mensual que complementa el salario bruto asignado por la empresa según categorías profesionales. Se pagará en doce mensualidades con sus correspondientes pagas extraordinarias (2).

De forma inmediata, y como se recoge más adelante, la empresa se compromete a hacer una revisión de la aplicación de este complemento. De la misma manera, empresa y parte social se comprometen a analizar fórmulas que doten de objetividad y transparencia a la aplicación del incentivo. Las conclusiones de estos análisis se deben de aplica antes del 31 de diciembre de 2023.

II: Conceptos retributivos comunes.

1. Plus de transporte.

Este concepto, de carácter no salarial, se establece para suplir el desplazamiento del domicilio al centro de trabajo.

La distancia en tales desplazamientos queda establecida en 10 km. por persona y día trabajado, de forma uniforme e igualitaria para todos los trabajadores y trabajadoras de ambos centros, con independencia de la distancia real recorrida y del número de viajes: para ello se efectúa una estimación media, que incluye al centro de Urbina.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras que utilizan el servicio autobús de empresa (centro Urbina), este concepto se abonará igualmente, para compensar los desplazamientos particulares que esporádicamente se pudieran producir. Para la planta de Urbina se mantendrá el transporte colectivo en las condiciones actuales.

A aquellos trabajadores y trabajadoras del centro de Urbina que hasta ahora venían percibiendo un plus de distancia añadido al plus de transporte establecido en los párrafos anteriores, se les mantendrá dichas cantidades mientras que los motivos que lo justificaban, sigan manteniéndose. Tal cantidad económica, se actualizará con los mismos incrementos que el resto de conceptos salariales establecidos en convenio.

El plus de distancia es el que perciben los trabajadores y trabajadoras de la planta de Urbina que no pueden disponer del autobús atendiendo a su horario para desplazarse a la misma. Afecta a encargados, personal en jornada partida, personal de mantenimiento que deba desplazarse y personal de producción que por su horario no puedan hacer uso del transporte de empresa. Igualmente será percibido por aquellas personas que para la realización de sus funciones, tengan que efectuar desplazamientos entre plantas por sus propios medios. Se abonará a razón de 0,30 euros/km, contados entre las plantas de Urbina y Vitoria-Gasteiz (12 kilómetros).

2. Complemento ad personam.

Este complemento está constituido por los conceptos a que se refiere el artículo 5 de este convenio.

3. Complemento de permanencia.

Este artículo anula y sustituye el plus de antigüedad de anteriores convenios.

Todo el personal que preste sus servicios de forma continuada en la empresa devengará este complemento de permanencia cuyo pago efectivo se producirá al cubrirse cada uno de los siguientes períodos de tiempo de prestación de servicios activa y continuada en la compañía:

5 años de prestación de servicios activa y continuada en la compañía.

10 años de prestación de servicios activa y continuada en la compañía.

20 años de prestación de servicios activa y continuada en la compañía.

30 años de prestación de servicios activa y continuada en la compañía.

Al respecto, como quiera que este cambio de concepto salarial y de sistemática de cálculo del mismo perjudica las expectativas futuras de determinados trabajadores, se acuerda el abono, a quienes superaron el segundo quinquenio antes de la entrada en vigor de este convenio, de una cuantía que compense, de alguna manera, la diferencia de los ingresos por uno y otro sistema y concepto. De este modo, una parte de la misma se hará efectiva a tanto alzado, en uno o varios plazos, y la otra se irá abonando mensualmente integrada en el complemento ad personam.

Los importes correspondientes a cada una de las cuatro pagas iguales, aún devengadas en períodos diferentes de tiempo (5-5-10- 10 años), serán para cada una de las categorías profesionales los que se indican en las tablas salariales anexas. Ello, no obstante, estos importes serán objeto de modificación, si procede, exclusivamente, como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales que, en su caso, se acuerden en posteriores convenios colectivos.

Se abonará en la nómina del mes en el que se ha generado dicho concepto.

4. Revisiones salariales.

Con respecto a las tablas salariales en vigor, las revisiones a aplicar en cada uno de los años de vigencia del convenio serán:

– 2022: 4 por ciento a 1 de enero de 2022 sobre las tablas salariales en vigor.

– 2023: 3,5 por ciento a 1 de enero de 2023 sobre la tabla salarial de 2022.

- 2024: 2 por ciento a 1 de enero de 2024 sobre la tabla salarial de 2023.
- 2025: 2 por ciento: a 1 de enero de 2025 sobre la tabla salarial de 2024.
- 2026: 1 por ciento a 1 de enero de 2026 sobre la tabla salarial de 2025.

Además de ello se harán las siguientes regularizaciones:

1°. A 1 de enero de 2024 se calculará la diferencia entre el sumatorio de los incrementos fijos realizados desde 1 de enero de 2022 frente al sumatorio de los IPCs estatales reales del periodo 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2023.

– Si los incrementos pactados resultan superiores al sumatorio de los IPCs estatales reales de ese periodo, las tablas salariales se quedarán como estén en ese momento.

– Si los incrementos pactados son inferiores al sumatorio de los IPCs estatales, la tabla salarial correspondiente a 2024 se regularizará hasta el 90 por ciento del IPC estatal del periodo, sin que ello suponga el abono de atrasos, además de la subida pactada para dicho año.

2°. A 1 de enero de 2026 se calculará la diferencia entre el sumatorio de los incrementos realizados desde 1 de enero de 2022 frente al sumatorio de los IPCs estatales reales del periodo 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2025.

– Si los incrementos pactados resultan superiores al sumatorio de los IPCs estatales reales de ese periodo, las tablas salariales se quedarán como estén en ese momento.

– Si los incrementos pactados son inferiores al sumatorio de los IPCs estatales, la tabla salarial correspondiente a 2026 se regularizará hasta el 90 por ciento del IPC estatal del periodo, sin que ello suponga el abono de atrasos, además de la subida pactada para dicho año.

3°. A 1 de enero de 2027 se calculará la diferencia entre el sumatorio de los incrementos realizados desde 1 de enero de 2022 frente al sumatorio de los IPCs estatales reales del periodo 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2026.

– Si los incrementos pactados resultan superiores al sumatorio de los IPCs estatales reales de ese periodo, las tablas salariales se quedarán como estén en ese momento.

– Si los incrementos pactados son inferiores al sumatorio de los IPCs estatales, la tabla salarial correspondiente a 2027 se regularizará hasta el 90 por ciento del IPC estatal del periodo, sin que ello suponga el abono de atrasos.

Para el año 2022, al ser año finalizado y cerrado, el incremento se pagará de una vez según su importe pactado del 4 por ciento del salario bruto efectivamente cobrado durante el citado año, correspondiendo a los conceptos de tablas.

En tablas salariales quedará reflejada la forma de pago e importes que se abonarán en concepto de vacaciones y pagas extra. Del mismo modo, los importes de las diferentes primas de producción se añadirán o quedarán anexas a las tablas salariales.

• La empresa se compromete a revisar de forma individual los complementos/incentivos aplicables al personal de oficinas en el primer semestre de 2023, así como la revisión de las responsabilidades, funciones y competencias de cada una de esas personas, clasificándolas en el grupo profesional correspondiente.

• Los incrementos serán de aplicación a todos los conceptos salariales.

• El seguro colectivo se incrementará en la misma cuantía pactada para la actualización salarial.

Capítulo VII – Absentismo

Artículo 21. Bajas por enfermedad y accidentes de trabajo

La empresa abonará a lo largo de los años de vigencia de este convenio, un complemento voluntario a la retribución que aporta la Seguridad Social en estos casos. De tal modo, que la persona trabajadora/a cobra en función de la casuística de la baja tomando como base de

cálculo, la suma de devengos que hubieran correspondido al trabajador/a estando de alta por los siguientes conceptos: salario base, plus de asistencia, complemento de permanencia, complemento ad personam, prima de producción, plus de condiciones ambientales y, plus de transporte y complemento personal, sin que en ningún caso pueda ser superior la suma de lo abonado a lo que hubiera percibido estando de alta:

a) En caso de accidente de trabajo:

– El 100 por ciento de la retribución neta del mes en curso por los conceptos arriba detallados, durante todo el período de incapacidad temporal.

b) En caso de enfermedad común y accidente no laboral:

– Del día 1 al 15: el 90 por ciento de la retribución neta del mes en curso por los conceptos arriba detallados.

– Del día 16 al 180: el porcentaje se fijará en función del índice de absentismo por causa de enfermedad común y accidente no laboral del mes anterior al devengo.

Si el índice es del 3 por ciento o superior: 90 por ciento.

Si el índice es inferior al 3 por ciento: 100 por ciento.

– A partir del día 180: el 100 por ciento de la retribución neta del mes en curso por los conceptos arriba detallados.

La entidad colaboradora de la Seguridad Social que preste servicio a la empresa (mutua) podrá verificar el estado de incapacidad temporal de la persona trabajadora, mediante los controles que estime oportunos, dentro de las facultades legalmente concedidas a estas entidades. La falta de colaboración del trabajador, previa notificación al comité de empresa, podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

La empresa facilitará mensualmente al comité de empresa los datos de absentismo por causa de enfermedad común y accidente no laboral del mes anterior.

Capítulo VIII – Beneficios sociales

Artículo 22. Beneficios sociales

Seguro colectivo de accidentes de trabajo se dotará la cantidad de 19.615,72 euros, base del año 2022 y siendo incrementada ésta, como máximo, en los porcentajes recogidos en el artículo 21.9, para la suscripción de una póliza que cubra la responsabilidad civil, exigible a la empresa, de acuerdo con la legislación española vigente, por los accidentes de trabajo de personal a su servicio, con las exclusiones pactadas y firmadas en la citada póliza.

Será condición necesaria para la firma de esta póliza, un documento expresamente firmado por el comité de empresa, en el que se validen las condiciones, coberturas y exclusiones de este seguro.

Fondo social.

La empresa dotará a este fondo la cantidad de 37.006,82 euros/año, que en los años sucesivos de vigencia de convenio experimentará el mismo porcentaje de aumento que los salarios.

La gestión y control del mismo serán a cargo y con responsabilidad del comité de empresa.

Préstamo vivienda.

Se mantiene provisionalmente el préstamo vivienda para adquisición de primera vivienda, previa presentación de escrituras públicas de compra, con límite unitario de 3.000,00 euros y global máxima de 42.000,00 euros. Este préstamo se gestionará por parte del Departamento de Recursos Humanos y se atenderá a dicha solicitud, siempre y cuando esté debidamente justificada mediante la presentación del contrato de compra-venta o las escrituras de propiedad.

El préstamo se autorizará dentro del año en curso siguiente a la formalización de las escrituras de propiedad.

El período de amortización del préstamo no podrá exceder de tres años, aplicándose la retención que establece la normativa fiscal vigente.

Jubilación.

La empresa contemplará las diferentes modalidades de jubilación anticipadas, establecidas en cada momento por la legislación vigente.

Capítulo IX – Derechos sindicales

Artículo 23. Comité de empresa

El comité de empresa, como órgano representativo electivo y unitario de los trabajadores y trabajadoras, ostentará las funciones que le confiere la legislación vigente a la entrada en vigor de este convenio colectivo y sus miembros se regirán en cuanto a sus deberes y obligaciones por cuanto establece la referida legislación.

Artículo 24. Cargos sindicales

Gozarán de los derechos y prerrogativas que les conceda la legislación vigente.

Para ausentarse de la empresa, dentro de los límites legales, deberán comunicarlo con la máxima antelación posible, por cuestiones organizativas de empresa.

El crédito mensual retribuido a cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, es en principio, personal e intransferible. No obstante, se podrán acumular las horas sindicales de los miembros de su sindicato pertenecientes al comité intercentros, con los siguientes límites:

*La acumulación sólo será posible dentro de la sección sindical, y a favor de uno o varios de sus miembros pertenecientes al comité intercentros.

*El máximo de horas acumulables (incluyendo las propias) será de 56 horas al mes por persona.

Los miembros del comité de empresa que por razones sindicales deban reunirse durante el día y trabajar por la noche, tendrán derecho a descansar bien la noche anterior o bien siguiente, comunicándolo con 24 horas de antelación.

El crédito mensual retribuido a cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, es personal e intransferible, con excepción de lo recogido en el presente artículo. Su distribución según número de trabajadores y trabajadoras es:

1. Hasta cien trabajadores y trabajadoras: quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras: veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores y trabajadoras: treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores y trabajadoras: treinta y cinco horas.

Artículo 25. Asambleas

De dicha convocatoria se dará comunicación escrita a la empresa, con una antelación mínima de 24 horas hábiles, sin perjuicio que se pueda estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

La asamblea será dirigida por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

La empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una asamblea en los casos determinados en las normas legales.

Se conceden un máximo de tres horas para la realización de asambleas, y serán remuneradas como tiempo de trabajo (a excepción de la prima), solamente al personal cuya jornada de trabajo coincida con las horas de su convocatoria.

Artículo 26. Comité de seguridad y salud

Se establecerán reuniones trimestrales por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para informar al comité de empresa de las actuaciones en materia preventiva que se estén llevando a cabo, en los términos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como los reglamentos que la desarrolla.

No obstante, y bajo criterio de cualquiera de los miembros de este comité, podrán realizarse reuniones extraordinarias justificando el motivo y la materia a tratar con al menos 48 horas de antelación. Esta notificación se realizará a la Dirección de Recursos Humanos con el objeto de convocar a todos sus participantes y estar documentada respecto al tema a tratar.

Tanto la empresa como los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras procederán en esta materia conforme a los criterios y disposiciones contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, en especial, en su artículo 21.

Los trabajadores y trabajadoras o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a las que se refiere el presente artículo, con excepción de que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 27. Aguinaldo

En la segunda quincena de diciembre la empresa repartirá a cada una de las personas que integran la plantilla de Celsa Atlantic – Laminaciones Arregui (plantas de Vitoria-Gasteiz y Urbina) el aguinaldo anual. El mismo tendrá un importe para el año 2022 de 59,95 euros, y este se verá actualizado conforme a las actualizaciones salariales pactadas en el presente convenio.

Artículo 28. Comisión de seguimiento e interpretación del convenio colectivo

Se creará una comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La composición y organización será la siguiente:

1. La comisión mixta se compondrá tanto de los representantes de la dirección de empresa como de los trabajadores de forma equivalente y, siempre, sin superar el número de secciones sindicales existentes.

2. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la dirección de empresa serán designados por el comité de empresa, entre sus miembros, y por la dirección de la empresa, respectivamente; preferentemente entre los que hubieran sido integrantes de la comisión negociadora del convenio.

3. La comisión se reunirá al menos trimestralmente, y de forma extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes, debiendo efectuar la reunión como máximo a los cinco días de dicha solicitud.

4. De cada reunión, se levantará un acta de los acuerdos alcanzados que será firmada por todos los asistentes, quedando dichas actas a disposición de la Autoridad Laboral competente. Las funciones de la comisión serán las siguientes:

a. La interpretación auténtica del convenio.

b. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Capítulo X – Disposiciones adicionales**Artículo 29. Comité intercentros**

De acuerdo con lo establecido por la ley, se constituye un comité intercentros que sustituye a los existentes en los centros de trabajo de Vitoria-Gasteiz y Urbina, designados de entre los componentes de aquellos dos comités de centro.

Las funciones de este comité, serán por delegación todas las que legalmente correspondieran a los comités de Vitoria-Gasteiz y Urbina.

Artículo 30. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente convenio se aplicarán las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, normas de desarrollo de éste y el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava.

Artículo 31. No inaplicaciones:

La empresa se compromete a no promover una inaplicación del convenio por la vía establecida en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez leído el articulado objeto del presente convenio colectivo de la empresa Celsa Atlantic SL (antes Laminaciones Arregui, SL), en 30 páginas correlativas y hallándolo conforme ambas partes, lo firman los miembros de la mesa negociadora, en la representación que legalmente les corresponde, en Vitoria-Gasteiz (Álava), a 20 de abril de 2023.

Tablas salariales 2022 (Garaio) - Producción/Fábrica

	Horas Extra				Condiciones Ambientales				Prima mantenimiento Victor-Gasteiz										
	Plus de asistencia	HEL	HFV	AS/FS	Festivo	HFV	HEP	HEP/AF		Plus distancia transporte	Prima mantenimiento Urbina								
Peón	28,14	32,67	35,05	23,43	9,72	81,91	123,96	17,18	7,13	5,50	1,27	3,78	0,00	2,76	0,30 €/km	21,27	0,00	21,27	
Especialista	28,14	32,67	35,05	23,43	9,72	81,91	123,96	17,18	7,13	5,50	1,27	3,78	1,95,75	2,76	0,30 €/km	24,88	0,00	24,88	
Operario	28,14	32,67	35,05	23,43	9,72	81,91	123,96	17,18	7,13	5,50	1,27	3,78	1,95,75	2,76	0,30 €/km	24,88	0,00	24,88	
Operario 3	29,70	34,23	36,61	25,00	10,55	88,91	133,96	17,71	7,13	5,53	1,37	4,46	1,49	16,07	2,76	0,30 €/km	26,70	0,00	26,70
Operario 1	31,10	36,23	38,61	26,77	10,98	89,91	133,96	17,93	7,13	5,61	1,48	4,55	1,59	0,00	2,76	0,30 €/km	61,72	0,00	61,72

Conceptos:

- Salario base (E/día natural)
- Plus asistencia (E/hora trabajado)
- Horas extra y hora a vacar (E/hora trabajado)
- Plus de semana (E/día trabajado)
- Nocturno (E/día trabajado)
- Bocadillo (E/día trabajado)
- Condiciones ambientales (E/mes)
- Complemento personal (E/día natural)
- Complemento de permanencia (E/día trabajado)
- Plus de transporte
- Paga extra

425 días naturales (incluidas las pagas extra y las vacaciones).
294,5 días (214 días que se cobran por día trabajado + 60 días de pagas extra + 20,5 días de vacaciones).
Se abona por hora efectivamente trabajado.
Se abona por cada hora y tiempo efectivamente trabajado.
Se abona por día efectivamente trabajado.
Se abona por día efectivamente trabajado en las secciones que cumplan el art.11.b.
14 meses (se incluyen las dos pagas extra-60 días naturales- + 30 días naturales de vacaciones).
425 días naturales (incluidas las pagas extra y las vacaciones).
214 días trabajados.
30 días naturales de salario base + 30 días de plus de asistencia + 1 mes de complemento personal + 30 días naturales de complemento de permanencia + 285,90 €
30 días naturales de salario base + 20,5 días de plus de asistencia + 1 mes de complemento personal + 30 días naturales de complemento de permanencia + 227,47 € + media mensual de los seis últimos meses de la prima de producción, rotatorios y condiciones amb + 30 días CNP antigüedad

Conceptos:

- Salario base (E/día natural)
- Plus de asistencia (E/hora trabajado)
- Horas extra y hora a vacar (E/hora trabajado)
- Plus de semana (E/día trabajado)
- Festivo (E/noche trabajado)
- Nocturno (E/noche trabajado)
- Condiciones ambientales (E/día natural)
- Complemento personal (E/día trabajado)
- Plus de transporte (E/día trabajado)
- Paga extra

420 días naturales (incluidas las pagas extra y las vacaciones).
Se abona por hora efectivamente trabajado.
Se abona por hora efectivamente trabajado y en la cantidad total de cada uno de los días.
Se abona por día festivo efectivamente trabajado y en la cantidad total de cada uno de los días.
Se cobra por noche efectivamente trabajado.
Se cobra por día efectivamente trabajado, siempre que la persona tenga derecho a ello por el puesto que ocupa. No se cobra en pagas extras.
Los trabajadores de cotización mensual, cobran todos los meses según 30 días naturales incluyendo el mismo importe en las dos pagas extras y el mes de vacaciones.
Se cobra por día efectivamente trabajado.
30 días naturales de salario base + 30 días de incentivo+ 30 días naturales de complemento de permanencia + 30 días naturales de Ad Personam de prima
30 días naturales de salario base + 30 días de incentivo+ 30 días naturales de complemento de permanencia + 30 días naturales de Ad Personam de condiciones ambientales

	Salario base	Plus de asistencia	Horas Extra				Condiciones Ambientales				Plus distancia	Complemento personal	Plus transporte	Prima producción	Prima mantenimiento Urbina	Prima mantenimiento Victor-Gasteiz				
			HEL	HFV	HEP	HEP/AF	Festivo	HEP	HEP/AF	HEP/AF							1º	2º	3º	
Resp.ano/ML Seccion	1.886,27	<=1	1.886,27	0,11	18,37	27,78	10,98	38,61	55,56	81,91	123,96	37,95	7,16	No	80,23	0,00	2,76	0,30 €/km	14,89	
Tecnico superior	1.886,27	no	<=1	1.886,27	0,11	18,37	27,78	10,98	38,61	55,56	81,91	123,96	37,95	7,16	No	80,23	0,00	2,76	0,30 €/km	14,89
Mando medio/ mantenido	1.553,20	no	<=1	1.553,20	0,11	15,23	27,78	10,98	38,46	55,23	81,91	123,96	37,23	7,16	No	70,71	0,00	2,76	0,30 €/km	14,89
Administrativo	1.203,52	no	<=1	1.203,52	0,11	13,34	18,37	10,98	26,00	36,84	81,91	123,96	28,81	7,16	No	57,98	0,00	2,76	0,30 €/km	14,89