

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Met Gears, SLU**

Resolución de la delegada territorial de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para la empresa Met Gears, SLU. Código convenio número 01101320012024.

ANTECEDENTES

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.

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, 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, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Met Gears, SLU, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 17 de julio de 2024

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo de empresa para los años 2024-2025-2026-2027
Met Gears, SLU**

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo afecta a la empresa Met Gears, SLU, con CIF B09985789, sita en Portal de Bergara número 38, Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio regulará las relaciones laborales del personal en plantilla, así como de los que pudieran ingresar durante su vigencia.

Queda excluido de este convenio el personal directivo al que hace referencia el artículo 2º, apartado uno, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de 4 años, desde el 1 de enero del 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027. Este convenio se entenderá que queda tácitamente denunciado un mes antes de su finalización sin ser necesaria la comunicación escrita ante la Delegación Territorial de Álava de la Consejería de Trabajo. Este convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta en tanto no se firme por ambas partes uno nuevo.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante su vigencia en virtud de disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados.

Artículo 5. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, no sufriendo disminución la retribución total, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar sólo parcialmente, sino computadas en modo global y anual.

Artículo 7. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava que se encuentre en vigor, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

Artículo 8. Comisión mixta interpretativa del convenio

Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio que estará integrada por el comité de empresa y la dirección de la misma.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha comisión, antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

Artículo 9. Descuelgue o inaplicación del convenio

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la inaplicación del presente convenio:

La empresa desarrollará la correspondiente negociación con la representación legal de los trabajadores/as.

El período de consultas tendrá una duración máxima de 15 días. Finalizado este período de consultas sin acuerdo, se podrá acudir a la comisión paritaria del convenio, que deberá resolver en el plazo de 7 días.

En caso de desacuerdo en los períodos anteriores ambas partes, solventarán dichas discrepancias de conformidad con los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO) en las modalidades de conciliación y mediación.

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a ningún acuerdo con la representación de los trabajadores/as, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Capítulo II. Organización del trabajo**Artículo 10. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. De los posibles cambios organizativos se informará al comité de empresa.

Artículo 11. Clasificación profesional y grupos profesionales

La clasificación profesional se establece en función de los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, estableciendo las divisiones funcionales y grupos profesionales por aplicación de los criterios objetivos y por las tareas y funciones básicas que desarrollen los trabajadores/as.

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional.

Las divisiones funcionales serán dos definidas en los siguientes términos:

Empleados/as: personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, técnicas, de informática, y en general, las específicas de puestos de oficina y oficina técnica, así como el personal que ejecuta tareas indirectas relacionadas con los procesos de producción realizando a su vez funciones de supervisión y coordinación de labores productivas.

Operarios/as: personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando sobre el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, almacén, control de calidad u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar en los niveles más altos, funciones de supervisión funcional o coordinación.

Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores/as dentro de cada división funcional son los establecidos en el manual para valoración de puestos de fecha de octubre del 2012 realizado por la empresa Nortasun.

De cada una de las divisiones funcionales descritas anteriormente, y aplicando estos factores, se establecen tantos grupos profesionales, como número de escalones (niveles salariales) que hay en las tablas salariales, 11 grupos profesionales numerados del 1 al 11 para la división funcional de operarios/as y 14 grupos profesionales para la división funcional de empleados numerados del A.01 al N.14.

Artículo 12. Trabajadores/as de nuevo ingreso en plantilla

Con el fin de fomentar el empleo, y en un entorno de máxima exigencia desde el punto de vista de la calidad y competitividad, y teniendo en cuenta la progresión profesional en función de la adquisición de formación, experiencia y autonomía en el puesto de trabajo, se acuerda para las nuevas incorporaciones en plantilla que se efectúen a partir de la fecha de la firma del convenio que:

Durante los 9 primeros meses de tiempo transcurrido en la empresa, a los trabajadores/as de nuevo ingreso, se les asignará el grupo profesional correspondiente al escalón 3/3. C de las tablas salariales aplicables en cada momento, percibiendo durante este periodo el personal asignado a producción la prima indirecta.

A partir de los nueve meses de tiempo de contratación transcurrido en la empresa, pasarán a adquirir el escalón correspondiente al puesto de trabajo ocupado, y en su caso la prima correspondiente al número de máquinas en las que trabaja.

No obstante, durante estos 9 meses, se realizarán trimestralmente informes de evaluación de aptitud por parte del mando superior directo y si la dirección observa que el trabajador/a desempeña correctamente las tareas y funciones del puesto con total autonomía y con el rendimiento y la calidad requerida, se podrá asignar al trabajador/a un escalón superior hasta llegar al escalón correspondiente a su puesto de trabajo, para ello se definirá desde recursos humanos un modelo de evaluación, la de la realización de dichas evaluaciones estará disponible para que el comité de empresa pueda verificar su realización.

A los efectos de este artículo, se considerará tiempo transcurrido en la empresa la acumulación de tiempos, desde el primer contrato que se le hubiese realizado, así como los períodos contratados a través de ETT.

A los trabajadores/as contratados o que hayan tenido contrataciones con anterioridad a la firma de este convenio, se les tendrá en cuenta el tiempo de contratación anterior, a los efectos del presente artículo.

Artículo 13. Disminución o simplificación de las funciones

Cuando varíen las condiciones en que se realice el trabajo en un puesto determinado, bien por mecanización, cambio de método operativo, reducción de tareas u otra cualquiera causa que influyan en su desarrollo, se revisará su calificación volviéndose a valorar nuevamente.

Si la nueva puntuación correspondiera a escalón de nivel inferior, el titular del puesto percibirá la retribución correspondiente al antiguo nivel, salvo que lo ocupe una persona ajena a dicho puesto, al que se le abonaría con el nuevo nivel y la empresa procurará asignar al ocupante otro puesto del mismo escalón que el que le correspondería anteriormente.

Artículo 14. Ascensos

Todos los puestos vacantes y los de nueva creación en la plantilla de Equipos de Transmisión, se cubrirán como a continuación se indican:

A) Con personal disponible, entendiéndose por disponible el trabajador/a que por simplificación de sus funciones, la nueva valoración es de escalón inferior, o por desaparición del puesto.

B) El encargado que cambie de una sección a otra, la dirección informará al comité de empresa y escuchará a éste las sugerencias que plantee, siendo la dirección la que decida.

C) Puesto a ocupar correspondiente a encargado.

Se tratará con el comité de empresa contando en su caso con el tribunal de la necesidad de cubrir ese puesto, para lo cual se someterá a examen al personal que dentro de la fábrica y en número limitado pueda optar en principio a ocupe dicho puesto. Del resultado de dichas pruebas, así como de otros factores que la dirección considere de interés (organización,

creatividad, dotes de mando, etc.), se determinará la persona que ocupe dicho puesto por la dirección de empresa, siempre y cuando las diferencias en la puntuación sean mínimas. En otro caso se decidirá entre la sociedad de selección que realice las pruebas, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajador/as. Caso de no haber persona capaz de ocupar dicho puesto, se contratará del exterior.

D) Todos los productores que vayan a optar a un nuevo puesto de escalón superior que no sea el de encargado o superior, se someterá a examen, siendo el que ascienda el de mayor puntuación y de haber dos o más con igual puntuación, lo hará el de mayor antigüedad.

De igual forma si desaparece un puesto de trabajo la dirección de la empresa indicará la posibilidad de que se cubra la vacante producida.

En cualquier caso, las pruebas a realizar se harían fuera de las horas de trabajo, a criterio de la dirección, en cuyo caso se remunerará según corresponda a dicho puesto.

E) Cuando se produzcan simultáneamente dos vacantes como mínimo, consecuencia de la creación de nuevos puestos de trabajo o reorganización parcial de la producción, etc., con el fin de paliar posibles pérdidas de tiempo necesarias para la adaptación de dichos puestos, la dirección de la empresa resolverá sobre el personal y forma de llevar a cabo dicha organización, tratando con el comité de empresa de dicha decisión y recogiendo las sugerencias que pueda aportar el comité y que repercutan en una mejor y más documentada decisión, cubriéndose el puesto provisional, regularizándose dicha situación en su caso realizando a posteriori el examen que corresponda antes de un período de tres meses.

Artículo 15. Sistema de convocatoria y petición

Tan pronto como se produzca una vacante que haya de ser cubierta o se cree un nuevo puesto de trabajo a cubrir, el jefe de departamento, o encargado correspondiente, lo comunicará por escrito al departamento de personal, con informe sobre la necesidad de proceder a su provisión.

Toda creación de un nuevo puesto de trabajo o en el caso de que se produzca una nueva vacante, será igualmente comunicada al comité de empresa antes de publicarse el concurso para cubrir el puesto creado.

El departamento de personal procederá a convocar el correspondiente concurso examen, siendo el plazo entre la convocatoria y el examen, de 15 días como máximo.

Cuando desaparecido un puesto de trabajo fuese necesario cubrir con posterioridad ese mismo puesto, será ofrecido el puesto a quien con anterioridad de 3 años como máximo hubiese venido desempeñando el puesto amortizado.

En el caso en el que el interesado no prestase su conformidad, se acudirá al procedimiento ordinario de concurso-oposición establecido en el presente reglamento.

Autorizada la cobertura de la vacante y el correspondiente concurso o examen, el departamento de personal procederá a su convocatoria mediante "aviso de personal" colocado en el tablón de avisos de la empresa. Dicho aviso anunciará las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, la categoría de la plaza convocada, escalón de calificación correspondiente, departamento y programa a que se ajustarán los exámenes.

Los interesados en tomar parte en el concurso-oposición, se presentarán en la oficina de personal dentro del plazo señalado, que será de 5 días hábiles contados a partir de la publicación de la convocatoria.

Artículo 16. Tribunal de calificación de exámenes

Transcurrido el plazo señalado en el último párrafo del artículo anterior, el departamento de personal hará publicar la relación de candidatos a la prueba, fecha, lugar y hora de celebración de los exámenes, así como la composición del tribunal que ha de juzgar las pruebas.

Dicho tribunal estará formado necesariamente por 4 personas: dos por parte de la empresa y dos por los trabajadores/as nombrados por el comité de empresa.

La preparación y calificación de los ejercicios se realizará de común acuerdo entre los miembros del tribunal, y las puntuaciones máximas de calificación se distribuirán en todo caso sobre las siguientes bases:

- Pruebas psicotécnicas.
- Pruebas teóricas del puesto.
- Pruebas prácticas del puesto.

Con respecto a aquel concursante que ya hubiere concurrido en anterior concurso-oposición, no se le aplicarán las pruebas psicotécnicas, siempre que no hubiese transcurrido aún un año desde el concurso anterior a que asistió. En este caso, se le aplicará la valoración anterior.

Asimismo, el tribunal determinará las puntuaciones mínimas exigibles para poder optar al puesto.

No se admitirán solicitudes para presentarse a tales concursos-oposición a las siguientes personas:

Todas aquellas personas que hubiesen ingresado en la empresa y no hubieren superado el período de eventualidad.

Así mismo y cuando el tribunal creyere conveniente, podrán establecerse cursos posteriores al examen, para completar la preparación de quien hubiere obtenido la plaza, teniendo estos cursillos carácter obligatorio para la persona de que se trate.

Artículo 17. Publicidad y reclamaciones

El resultado final del concurso-oposición o examen, se hará público mediante aviso colocado en los tablones de anuncios de la empresa, con mención de los candidatos que hayan obtenido plaza con sus respectivas puntuaciones.

Los resultados obtenidos por los candidatos se les comunicará mediante escrito dirigido a cada uno de ellos, especificándose las puntuaciones que han correspondido a cada ejercicio y la clasificación del puesto.

En caso de disconformidad por parte de alguno de los concursantes por las puntuaciones otorgadas, podrá solicitar la revisión de su ejercicio, siempre y cuando la petición se haga por escrito dirigido al departamento de personal quien transmitirá al tribunal, con exposición clara de la petición y dentro de los dos días hábiles siguientes a la publicación oficial de los resultados del examen.

Artículo 18. Validez de la puntuación

Las puntuaciones obtenidas por los aspirantes en el concurso-oposición o examen celebrado para cubrir un puesto determinado, tendrá validez durante un período de seis meses, de forma que si durante este plazo de tiempo se produjera la baja en la empresa o la renuncia al puesto del candidato elegido por sus mejores resultados o cualesquiera otras circunstancias que produzcan nuevamente la vacante de la plaza, será sustituido por el que le siga en orden de puntuación y con calificación de aprobado, sin necesidad de convocar un nuevo examen o concurso.

Artículo 19. Convocatorias desiertas

Si convocado un concurso o examen no se presentara ningún solicitante al mismo, o los presentados no resultaran aptos para desempeñar la plaza vacante, la dirección de la empresa podrá designar libremente a la persona que considere más adecuada para ocupar la vacante existente, a título provisional durante un período de tres meses a cuyo término será confirmado en el puesto.

En última instancia, se podrá cubrir en su caso la vacante con personal ajeno a la empresa que posea capacidad y experiencia suficiente probada.

Artículo 20. Movilidad del personal

Se entiende por cambio de puesto, la movilidad del personal dentro de los límites del centro de trabajo.

El cambio de puesto podrá realizarse con carácter provisional o definitivo, cuando la duración sea inferior o superior a tres meses.

No tendrán la consideración de traslados, los cambios de puesto que se realicen dentro de un mismo departamento, servicio, taller o sección de la fábrica para cubrir bajas temporales de personal pertenecientes al mismo o para atender necesidades urgentes y eventuales de producción que en un momento determinado pudieran presentarse. En estos casos podrán asignarse para cubrir la baja a cualquier trabajador/a, garantizándosele el jornal de calificación y la prima correspondiente a su antiguo puesto como mínimo.

Los cambios de puesto de trabajo seguirán el criterio de antigüedad, a la hora de mover a un trabajador/a de una sección a otra los más antiguos dentro esa sección tendrán preferencia sobre el resto para quedarse en su puesto de trabajo, excepto en los casos de voluntariedad.

Artículo 21. Cambios de puesto a petición del trabajador/a

En estos casos el trabajador/a deberá presentar al departamento de personal de la empresa solicitud escrita y motivada del cambio de puesto de trabajo que se producirá solamente previo examen de suficiencia cuando exista puesto vacante y si no hubiera más candidatos o estuviese justificado el cambio por motivos de salud, tratándose con el comité de empresa.

El trabajador/a trasladado percibirá en todo caso el jornal y sueldo y categoría del nuevo puesto al que fuera destinado y la prima correspondiente al mismo.

Artículo 22. Cambio de puesto, por necesidades de organización de trabajo o reducción de plantilla en un departamento, servicio, taller o sección de fábrica

Si por necesidades de organización o reducción de plantilla por condiciones antieconómicas de las explotaciones, saturación de jornada o por crisis de mercado fuera necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador/a afectado se le respetará el salario asignado por la empresa a su escalón con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar.

Si el cambio se efectúa por la aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, agrupación de las instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, el trabajador/a mantendrá su escalón y sobre el cobro de la prima se entenderá que si no es competente por falta de preparación o aptitudes para el puesto destinado, se le buscará otro nuevo puesto al que adaptarse en el plazo más breve de tiempo en el que pueda obtener al menos una actividad similar a la media de los demás trabajadores/as de su Sección.

Artículo 23. Trabajos de categoría superior

Todos los trabajadores/as, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría profesional superior a la que tienen asignada, abonándoseles como mínimo el salario de calificación que corresponda al nuevo puesto, y como mínimo la prima que obtenía en el puesto anterior durante el tiempo de realización de estos trabajos superiores, y reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Para efectuar el pago de la retribución que corresponda, el jefe o encargado de la sección que asigne las tareas comunicará por escrito al departamento de personal la duración de dicho cambio.

Si el cambio se mantiene por tiempo superior a 500 horas efectivas de trabajo, el trabajador/a consolidará la categoría correspondiente a dicho puesto.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, en el caso de que un trabajador/a ocupe puesto de categoría superior durante 1.000 horas alternas, consolidará la categoría correspondiente a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de la categoría afectada.

En los casos en que la sustitución sea por enfermedad común y accidente de trabajo (18 meses), excedencias u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenda todo el tiempo que duren las circunstancias que la haya motivado, el trabajador/a sustituto consolida el escalón del puesto, y si en el momento de la reincorporación no existe puesto libre para el sustituto se procurará asignarle en el menos tiempo posible un nuevo puesto en consonancia con su escalón.

Artículo 24. Trabajos de categoría inferior

Si por necesidades de la empresa se destina a un trabajador/a a un puesto de escalón inferior al que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el productor conservará el sueldo o jornal de su escalón y como mínimo la prima de su antiguo puesto, más las revisiones salariales que correspondan.

No supondrá menoscabo de su categoría ni vejación para ningún productor efectuar trabajos accidentales de categoría inferior a la suya y que estén íntimamente ligados a su función, entre los cuales quedan comprendidos la limpieza de máquinas de su puesto de trabajo, así como aparatos a su cargo.

Artículo 25. Procedimiento a seguir en los cambios de puesto

Todos los cambios de puestos que se efectúen en fábrica, tanto temporales como definitivos, se llevarán a cabo única y obligatoriamente ateniéndose a lo establecido anteriormente. El departamento de personal comunicará a los afectados y al comité de empresa, las causas que motivan su cambio de puesto, el puesto de nuevo destino y las condiciones económicas que se realizan con el cambio.

Todo este capítulo de organización del trabajo tendrá que cumplirse de acuerdo a los requisitos del personal establecido en las Normas de Calidad ISO vigentes en la empresa.

Capítulo III. Jornada y permisos

Artículo 26. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.709 horas para el primer año de convenio (2024), acordándose la reducción de una hora anual durante los años de duración del presente convenio, quedando la jornada anual para los años de la firma del convenio de la siguiente manera:

Año 2024: 1.709 horas anuales.

Año 2025: 1.708 horas anuales.

Año 2026: 1.707 horas anuales.

Año 2027: 1.706 horas anuales.

Dichas horas de convenio son para todo el personal entendiéndose estas horas reales como de trabajo efectivo, estando restados ya, en su caso, los 15 minutos de descanso.

La determinación práctica de esta jornada laboral vigente, queda a resultas del calendario laboral que oportunamente se apruebe entre el comité de empresa y la dirección.

Para los casos en los cuales el calendario laboral del año natural sobrepase las horas de convenio, y por tanto sobren horas para disfrutar a lo largo del año, para el personal con contratos temporales se calcularán las horas sobrantes proporcionales al tiempo trabajado, siempre y cuando estén trabajando en la empresa por un periodo superior a seis meses seguidos dentro de ese mismo año. (Sin interrupciones y no se computarán las vacaciones).

Artículo 27. Bolsín de horas de trabajo

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 70 horas al año por trabajador/a, 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, 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.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 5 días a los afectados y al comité de empresa o delegados de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario. Excepcionalmente, podrá la empresa ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador/a o en su defecto del comité de empresa o delegado de personal.

3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos 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 o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones.

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de ocho al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a la percepción de un plus igual al 60 por ciento 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, o bien, alternativamente, a un descanso equivalente al 60 por ciento del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá al trabajador/a.

Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las tres de la tarde.

5. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria. Las horas utilizadas con cargo al bolsín durante el último trimestre del año, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas durante el primer trimestre del año siguiente.

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

Artículo 28. Iniciación y término del trabajo

Los horarios establecidos para distintas jornadas de trabajo se entenderán concertados en los propios puestos, debiendo encontrarse el trabajador/a con su ropa habitual de trabajo en su puesto al inicio de la jornada laboral, permaneciendo en el mismo hasta el final de la misma.

Artículo 29. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas de que disfrutará el personal que haya permanecido en alta en la empresa a lo largo de todo el año natural entendiéndose por año natural a efectos de cómputo desde el 1 de agosto al 31 de julio, serán de 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán como criterio general preferentemente en el mes de agosto. Si por necesidades de la empresa fuera necesario realizar cambios sobre este criterio general, la empresa lo comunicará antes del 1 de mayo. A partir de esta fecha, para realizar cambios tendrá que acordarlo con los trabajadores/as afectados.

Las vacaciones, excepto lo recogido en el artículo 30, deberán disfrutarse dentro del año (1 de enero a 31 de diciembre), no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas por años sucesivos.

Las vacaciones se retribuirán según los conceptos indicados en el anexo 6 de las tablas salariales.

Artículo 30. Incidencia de incapacidad transitoria en vacaciones

En los procesos de incapacidad transitoria que se produzcan en el periodo de vacaciones, se procederá como sigue:

Si un trabajador/a sufre incapacidad transitoria antes de la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones y dicha situación persiste parcialmente durante el periodo que le corresponda su disfrute, comenzará sus vacaciones totales el día siguiente al alta.

Si un trabajador/a sufre incapacidad transitoria antes de la fecha prevista para el disfrute de sus vacaciones y dicha situación perdura totalmente en el periodo de vacaciones, se pondrá de acuerdo con la empresa para el disfrute de las mismas, pudiendo disfrutarlas en el año siguiente.

Artículo 31. Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación y justificando adecuadamente tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres/madres, padres/madres políticos/as, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as: tres días naturales.

2. Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho e hijos/as: siete días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

3. Fallecimiento de hermanos/as políticos e hijos/as políticos: dos días naturales.

4. Cinco días por enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, debidamente justificado, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Cuando la enfermedad persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por dos días más pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

5. Aquellos trabajadores/as que tuvieran hijos/as disminuidos psico-físicamente: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia y el tiempo necesario dentro de la provincia.

6. Matrimonio de hijos/as, hermanas/os o padres/madres: un día natural.

7. Matrimonio del trabajador/a o registro de pareja de hecho: diecinueve días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá aplicarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta, deberá informar al comité de empresa sobre las causas en las que ampara su negativa.

8. Traslado de domicilio: un día natural.

9. Fomento del euskera: a aquellos trabajadores/as de la empresa que estén cursando estudios oficiales de euskera en cursos homologados por el Gobierno Vasco, la empresa les dará un día de permiso retribuido para la realización del examen anual.

10. Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, hasta el límite de dieciséis horas al año. Dentro de estas 16 horas, se dispondrá de 8 horas para acompañamiento a consultas médicas de padres/madres, madres, hijos/as menores de 28 años y cónyuge o pareja de hecho.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 4 y 6 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia y provincias limítrofes (es decir, no se considerarán desplazamientos a los efectos de este apartado los traslados a las provincias de Álava, Guipúzcoa, Vizcaya, Navarra, Burgos y La Rioja).

El permiso contemplado en el apartado 4 del presente artículo podrá distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuese ampliable por motivo de desplazamiento.

La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en el registro o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Capítulo IV. Retribuciones, complementos e indemnizaciones

Artículo 32. Incrementos salariales para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027

Actualizaciones de las tablas salariales:

Se acuerda para el año 2023 un incremento de un 2 por ciento sobre las tablas salariales del 2022 (vigentes desde el 2020). Este incremento del 2023 se ha hecho ya efectivo a partir del mes de julio del 2023 (en el concepto de retribución cuanta convenio), y no tendrá carácter retroactivo por lo que no es aplicable de enero a junio del 2023, ni en la paga extra correspondiente al mismo periodo.

Se establece las siguientes actualizaciones para todos los conceptos de las tablas salariales durante los años de vigencia del convenio:

Año 2024: IPC real del Estado del año 2023 + 2,00 por ciento sobre las tablas salariales del año 2023.

Año 2025: IPC real del Estado del año 2024 + 2,00 por ciento sobre las tablas salariales del año 2024.

Año 2026(*): IPC real del Estado del año 2025 + 2,00 por ciento sobre las tablas salariales del año 2025.

Año 2027(*): IPC real del Estado del año 2026 + 2,00 por ciento sobre las tablas salariales del año 2026.

(*). Cláusula adicional para los años 2026 y 2027.

En el caso en el que alguno de los IPCs de los años de referencia (2025 y 2026) fuese negativo, se acuerda entre ambas partes complementar dicho valor negativo, no pudiendo exceder dicha compensación de un 2,70 por ciento para el total de los dos años.

Artículo 33. Conceptos retributivos e indemnizaciones

Las tablas salariales figuran en el anexo 1º del presente convenio colectivo.

El pago mensual de la nómina se realizará hasta el día 5 del mes siguiente.

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente convenio son las siguientes:

a) Conceptos retributivos:

Salario base.

Complementos:

Plus de antigüedad.

Plus personal.

Plus de asistencia.

Plus relevo.

Plus de trabajos nocturnos.

Plus de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.

Plus de disponibilidad.

Plus festivo.

Plus interrupción jornada continuada.

Plus de actividad.

Prima.

Horas extraordinarias.

Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Plus facturación.

Plus compensación ASC.

b) Conceptos indemnizatorios.

a) Dietas.

b) Gastos de locomoción.

Artículo 34. Salario base

El salario base de los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los escalones en las tablas salariales. Anexo número 1.

Artículo 35. Plus de antigüedad

Es un complemento periódico por el tiempo de servicios efectivos prestados en la empresa, desde la fecha de su ingreso en ella consistente en quinquenios, cuyas cuantías brutas independientes del salario se establecen en el anexo número 1.

Se tendrán en cuenta, a efectos del pago de este plus de antigüedad, los periodos acumulados desde el primer día de ingreso en la empresa, incluyendo los periodos contratados a través de empresas de trabajo temporal, de manera que se acumularán los diferentes periodos para el cálculo de los quinquenios a cobrar, a excepción de que haya mediado entre dichos periodos alguna baja voluntaria, en este caso no se tendrán en cuenta los periodos anteriores a la baja

voluntaria para el cálculo de los quinquenios establecidos en las tablas salariales. Tampoco se tendrán en cuenta a los efectos del devengo del citado plus, los periodos trabajados en Equipos de Transmisión, SA para los trabajadores que no fueron subrogados a Met Gears SLU por ser incluidos en el ERE de extinción, ya que sus salidas fueron de manera voluntaria con una compensación económica.

Artículo 36. Plus personal

Este plus es el resultante de la antigüedad acumulada por cada trabajador/a en la empresa "Engranajes y Bombas UGO" hasta su pase a "Equipos de Transmisión SA" y sustituye al plus de antigüedad para dichos trabajadores.

La fecha de antigüedad en la empresa está actualizada en las nóminas.

Artículo 37. Plus de asistencia

El complemento denominado plus de asistencia de cuantía mensual se abonará a todos aquellos trabajadores/as de la empresa que tengan más de un año de antigüedad en la empresa bajo cualquier tipo de contrato y que no hayan estado ni un solo día en situación de baja por enfermedad común y su cuantía está en el anexo número 1.

Artículo 38. Plus de relevos

Este plus denominado de relevos se abonará por día que se trabaje a relevo es el que se especifica para cada uno de los escalones en las tablas salariales. Anexo número 1.

Artículo 39. Plus de trabajos nocturnos

Se abonará por noche trabajada percibiendo un plus conforme se establece en el anexo número 1.

Artículo 40. Plus de toxicidad y peligrosidad

Tendrán derecho a la percepción del plus que se establece en el anexo número 1 aquellos trabajadores/as que concurren de forma manifiesta en penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Esta bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un periodo superior a 60 minutos de jornada sin exceder de media jornada.

Caso de que se produjesen reclamaciones en orden al percibido de plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de planteamiento de la correspondiente reclamación por parte del trabajador/a ante la empresa, debidamente justificada, o en su caso desde la fecha de interposición de la reclamación ante la autoridad laboral competente.

Artículo 42. Plus festivo

El personal que realice su actividad laboral en régimen de cuatro turnos se les abonará la cantidad que figura en las tablas anexas por cada sábado, domingo o festivo que realice su trabajo.

Estas cuantías quedan reflejadas en el anexo número 1 de las tablas salariales.

Artículo 43. Plus jornada de verano

Aquellas personas que tengan derecho según el calendario laboral a disfrutar de jornada continuada y por necesidades de la empresa tengan que venir a jornada partida, tendrán derecho al cobro de un plus por día trabajado según se especifica en el anexo 1.

Artículo 44. Plus de actividad

Este concepto se abonará para todos los empleados una cantidad fija de carácter mensual según escalones, las cuantías se especifican en el anexo 1 de las tablas.

Artículo 45. Prima

Para el personal obrero la cuantía será considerada de 20 días de trabajo al mes, las cuantías se especifican en el anexo 1 de las tablas.

Hay tres tipos de prima:

1. Prima indirecta fija.
2. Prima directa fija de una y dos máquinas.
3. Prima directa fija de tres a ocho máquinas.

En los supuestos en los que un trabajador/a, que cobra la prima indirecta o directa (correspondiente a una y dos máquinas) sea destinado temporalmente a un trabajo en el cual deba de trabajar con más de dos máquinas, se le abonará la diferencia de la prima por los días efectivamente trabajados con más máquinas. En el caso en el cual se trabajen 500 horas seguidas con más máquinas, o 1.000 horas discontinuas se consolidará la prima citada. No se trabajará con más de ocho máquinas al mismo tiempo por motivos de seguridad y de calidad.

Artículo 46. Horas extraordinarias

1. Como principio general se acuerda reducir al máximo las horas extraordinarias, comprometiéndose la empresa a limitar esta hora a las estrictamente necesarias.

2. Mensualmente se facilitará al comité de empresa información sobre horas extraordinarias, con detalle nominal, causas y distribución de su realización.

3. Se consideran hora extraordinaria normales, las realizadas en laborables de lunes a viernes.

4. Se consideran horas extraordinarias festivas, las realizadas en días festivos, sábados, y domingos.

5. Se compensarán las horas extraordinarias en tiempo de descanso, con las siguientes compensaciones:

a) 1 hora extraordinaria normal por 1,75 horas de descanso.

b) 1 hora extraordinaria festiva por dos (2) horas de descanso.

c) Las horas para recuperar permisos u otros no comprendidos en el artículo 38 de licencias y permiso, se compensarán hora por hora.

d) Las horas extraordinarias que no hubiesen sido disfrutadas en el curso del año serán abonadas en el primer trimestre del año siguiente o disfrutadas con posterioridad de acuerdo con la empresa.

6. Excepcionalmente, podrán abonarse dichas horas extraordinarias, cuando no puedan ser compensadas en tiempo de descanso, de acuerdo con el comité de e empresa.

7. La dirección de la empresa intentará en la medida de lo posible la formación del personal que pueda ocupar distintos puestos de trabajo en caso de necesidad, con el objetivo de eliminar las horas extraordinarias.

8. El criterio que se llevará a cabo en relación con las horas extraordinarias de viaje con salida y llegada en el día será el siguiente:

a) Se computará hora de salida hasta hora de regreso, menos el tiempo invertido para comer, siempre y cuando la dedicación continúe seguidamente y el tiempo invertido en la comida sea inferior a dos horas.

b) En el caso de que la dedicación no continúe se descontaran dos (2) horas para comer.

c) Realizado dicho cómputo el exceso de su jornada habitual tendrá la consideración de horas extraordinarias.

d) Cuando se efectúen salidas de viaje de más de un día de duración se acordará el horario de trabajo entre el trabajador/a y la empresa.

Artículo 47. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias al año por importe cada una de ellas de una mensualidad, por los conceptos establecidos en el anexo 2 de las tablas salariales, las cuales se abonarán hasta el día 25 de julio y hasta el día 25 de diciembre respectivamente. No sufrirá merma en su cuantía el hecho de haber estado durante todo el año o parte del mismo en situación de incapacidad transitoria.

Artículo 48. Plus facturación

Se establece un plus variable siempre que se supere la facturación mensual según lo siguiente:

- Hasta 80 trabajadores/as, el plus de facturación se cobrará con una facturación igual o superior a los 850.000,00 euros.
- Más de 80 personas trabajadores/as y hasta 100, se cobrará con una facturación igual o superior al 925.000,00 euros.
- Más de 100 personas trabajadores/as y hasta 120, se cobrará con una facturación igual o superior al 950.000,00 euros.
- Más de 120 personas trabajadores/as y hasta 130, el plus de facturación se cobrará con una facturación igual o superior a los 1.000.000,00 euros.
- Más de 130 personas trabajadores/as y hasta 140, se cobrará con una facturación igual o superior al 1.100.000,00 euros.
- Más de 140 trabajadores/as, se cobrará con una facturación igual o superior al 1.200.000,00 euros.

Cláusula de garantía: si en algunos meses del año no se llegase al mínimo exigido para cobrar el plus de facturación y, al final de año, la facturación total fuese igual o superior a los 13.000.000,00 euros, se procedería al abono de dicho plus para los referidos meses. Se abonará en un único pago en la nómina de enero del año siguiente.

Este plus será el 0,42 por ciento de dicha facturación, dividido entre el número de personas que compongan la plantilla a fin de mes. Se aplicará de forma lineal entre el personal que haya estado en activo durante el mes, es decir, no se aplicarán los días que se esté de baja por situación de enfermedad o accidente de trabajo. Si no se ha estado durante todo el mes, se aplicará la parte proporcional correspondiente.

Artículo 49. Plus compensatorio ASC

Este complemento es el que resultó de la liquidación del antiguo economato y es aplicable únicamente a los trabajadores/as que estaban en plantilla cuando se dio de baja en el antiguo economato. Su cuantía mensual es de 9,98 euros, actualizándose anualmente en el mismo porcentaje que la subida salarial.

Artículo 50. Dietas

Dieta de desayuno:

1. Cuando el viaje se inicie dos o más horas antes del comienzo de la jornada de la mañana.
2. Cuando se regrese del viaje después de las 8:00 horas de la mañana.

Dieta de comida:

1. Cuando el trabajador/a tenga que permanecer durante el tiempo de descanso intermedio de la jornada normal partida en lugar de desplazamiento.
2. Cuando en la jornada continuada se cumpla en el lugar del desplazamiento el horario establecido por exigencias de trabajo.

Dieta de cena:

Cuando en los desplazamientos del personal a la localidad o instalación diferente, se comience el viaje entre las 8:00 y las 10:00 de la noche o se regrese después de las 11:00 de la noche.

Las dietas correspondientes se establecerán en anexo número 4.

Artículo 51. Uso de vehículo particular**A) Gastos de locomoción:**

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se abonarán las cantidades que se expresan en el anexo 5. Los viajes a Vitoria-Gasteiz se considerarán una distancia mínima de 10 kilómetros.

B) Plus de transporte:

El personal de jornada partida que no disponga de transporte mencionado en el artículo 54, percibirá un plus de 90,83 euros mensuales.

Artículo 52. Reclamaciones

Caso de que se produjesen reclamaciones y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de planteamiento de la correspondiente reclamación por parte del trabajador/a ante la empresa, debidamente justificada.

Artículo 53. Finiquito

En el caso de baja en la empresa, el trabajador /a podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese.

Artículo 54. Vacaciones situaciones excepcionales

En los casos excepcionales en que a una persona, después de tener fijadas sus vacaciones y de mutuo acuerdo se le requiera para trabajar en vacaciones, una vez realizado el trabajo disfrutará de sus vacaciones íntegramente.

En este supuesto, percibirá un plus vacacional de la cuantía que para cada escalón se fija en la tabla del anexo número 1, independientemente de que sea festivo.

Capítulo V. Atenciones sociales complementarias**Artículo 55. Transporte del personal**

El transporte del personal al centro de trabajo y de este a la ciudad, a las horas de entradas y salida según calendario laboral, correrá a cargo de la empresa, encargándose de su organización el departamento de personal.

Artículo 56. Lavado de ropa

El lavado de las prendas de trabajo de los trabajador/a, será por cuenta de la empresa.

Artículo 57. Complemento de IT

— El personal que este en situación de ILT como consecuencia de enfermedad común, percibirá un complemento durante los 20 primeros días con cargo a la empresa de hasta el 75 por ciento de la base reguladora diaria de la prestación por ILT derivada de enfermedad común.

Este complemento se abonará siempre y cuando se cumpla el siguiente requisito:

Siempre que se esté en esta situación el trabajador/a deberá avisar el primer día a la empresa antes de las nueve de la mañana para el personal de jornada partida y relevo de mañana, y hasta las 12 horas para los relevos de tarde y noche.

Cuando a final de año no se superen los 15 días de baja por enfermedad común, siempre con carácter individual, se repondrá el 100 por ciento de los conceptos salariales, si se hubiese abonado al 75 por ciento. No obstante, se analizará cada una de estas diferentes bajas, entre el comité y la dirección, donde se tendrá en cuenta el historial y trayectoria de cada caso.

— Las bajas por accidente laboral o enfermedad profesional se abonarán en todos los casos al 100 por ciento de las retribuciones que en jornada ordinaria correspondiere a este personal en el periodo en el que se trate.

La suma total de las prestaciones percibidas en situación de baja tanto por accidente como por enfermedad, en ningún caso podrán superar la retribución que en jornada ordinaria hubiese percibido este trabajador/a en el caso de estar trabajando en este periodo. (En ningún caso se considerarán los pluses que se devengan por trabajar a la noche, ni en festivos, ni a relevos como jornada ordinaria, ni por disponibilidad).

La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes y el control sanitario de altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de las entidades colaboradoras de la Seguridad Social durante la vigencia del acuerdo.

Artículo 58. Antigüedad 25 años en la empresa

Los trabajadores/as que hayan cumplido 25 años en la empresa desde su ingreso en la misma tendrán derecho a una cantidad fijada en el anexo 1 no computándose por dicho periodo el tiempo de excedencia voluntaria, esta cantidad será revisable todos los años en función del incremento del convenio.

Artículo 59. Póliza de seguro

La empresa Equipos de Transmisión contratará con una compañía de seguros una póliza de seguros de accidentes para los trabajadores/as de la plantilla, cuyos importes de indemnización son los siguientes:

1. 18.000,00 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral.
2. 24.000,00 euros por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de seguridad social competentes.

Artículo 60. Jubilación

Para aquellos trabajadores/as que, antes de cumplir la edad reglamentaria en tanto subsistan porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 15 años en la empresa; se les reconoce con sujeción a los salarios de jornada ordinaria que por este convenio tengan acreditados las siguientes escalas de indemnización:

- 5 años antes: 10 mensualidades.
- 4 años antes: 8 mensualidades.
- 3 años antes: 6 mensualidades.
- 2 años antes: 4 mensualidades.
- 1 año antes: 2 mensualidades.

Artículo 61. Jubilación parcial y contrato de relevo

Se acuerda la celebración de los contratos de jubilación parcial con simultánea celebración de contratos de relevo durante la vigencia del presente convenio, para los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la seguridad social, siempre y cuando se prorroguen durante los años de convenio, las condiciones de jubilación parcial para la "industria manufacturera" prorrogadas actualmente hasta diciembre del 2024, y que permiten seguir aplicando la jubilación parcial con las condiciones vigentes anteriores a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto. (Reducción de jornada entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 80 por ciento para los supuestos en el que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y cotización según la jornada trabajada).

Se podrá celebrar los contratos de relevo con personas trabajadoras desempleadas o contratadas temporalmente en la empresa.

Artículo 62. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

La empresa facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo lo precisen, previa justificación del facultativo médico, tomando como consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrá derecho a acumular los periodos de descanso pre y post-parto que legalmente les corresponde.

Capítulo VI. Seguridad y salud laboral

Artículo 63. Seguridad e higiene

La representación de los trabajadores/as junto con la dirección de la empresa reconocen la importancia que tiene la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Por ello consideran necesario establecer una política de actuación que contribuya a mejorarlas condiciones de trabajo en la medida que sea posible.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y reglamento de los servicios de prevención (Real Decreto del 39/1997, de 17 de enero).

Artículo 64. Reconocimientos médicos

Los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, de conformidad con la normativa vigente en esta materia:

- a) Reconocimientos previos al ingreso.
- b) Reconocimientos periódicos anuales.
- c) Reconocimientos especiales semestrales, siempre que se consideren necesarios por el servicio de prevención ajeno contratado por la empresa.

Artículo 65. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores/as, al ingreso en la empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos buzos al año, salvo en casos concretos que fuera necesario un tercero y más como consecuencia de un mayor deterioro.

Las prendas que facilita la empresa son de uso obligatorio y para la reposición de las mismas es imprescindible entregar la que se inutiliza.

Capítulo VII. Acción sindical en la empresa

Artículo 66. Asamblea de trabajadores/as

Los trabajadores/as de la empresa Equipos de Transmisión dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas al año durante la vigencia del convenio, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

- Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla.
- La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 48 horas antes de su celebración, salvo casos de probada excepcionalidad.
- La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa que serán responsables del normal desarrollo de la misma. En todo lo demás se estará establecido en el estatuto de los trabajadores/as relativo al derecho de reunión.

Artículo 67. Del comité de empresa

El comité de empresa es el órgano de representación colegiada del personal en el centro de trabajo.

Los componentes del comité de empresa dispondrán de un crédito horario que en función de los trabajadores/as de la empresa fije el Estatuto de los Trabajadores/as, retribuida por horas realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso para la utilización de dicho crédito será necesario el preaviso a la empresa con la suficiente antelación, indicando el motivo de la ausencia.

Dichas horas podrán ser computadas globalmente en forma mensual y distribuidas entre los miembros de cada sección sindical. Las horas que superen el crédito horario individual deberán de ser notificadas a la dirección de la empresa con una antelación mínima de diez días por motivos de programación de la producción y contando con la conformidad expresa de los miembros de la sección sindical para la eficacia de tales transferencias.

Dentro de la disposición de horas a que tiene derecho el comité serán computadas todas las horas que el comité invierta tanto en reuniones del propio comité con dirección, salvo cuando la convoque la propia dirección, así como todo el tiempo que se invierta en funciones de representación dentro y fuera de fábrica.

Quedan excluidas de dicho cómputo las que correspondan a reuniones del comité de seguridad y salud, negociación de convenios y calendario.

El comité de empresa dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones. Así mismo, dispondrá de tabloneros de anuncios a colocar en las dependencias que existan en el centro de trabajo, debiendo cumplir éstos las mínimas garantías de inviolabilidad.

De todo lo expuesto en los tabloneros de anuncios se entregará copia a la jefatura de personal y deberá llevar sistemáticamente el sello del comité.

Mensualmente la empresa pondrá a disposición del comité de empresa la cantidad de 50,00 euros para la cobertura de los gastos producidos en el desempeño de su cometido.

Artículo 68. Competencias del comité de empresa

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

Recibir información:

1. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, a la situación de la producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa. Esta información le será facilitada trimestralmente.

2. Del balance, cuenta de resultados, memoria y los demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a estos.

3. Modelos de contrato de trabajo escrito que se utiliza en la empresa, así como documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

4. En los casos de sanciones por faltas calificadas como graves o muy graves, el comité deberá ser oído antes de que por parte de la dirección se adopte la resolución que se estime pertinente. A tales efectos el comité emitirá informe razonado en el plazo de 5 días hábiles a partir de la fecha en que se le haya solicitado. La comunicación al comité interrumpirá el plazo de prescripción de la falta hasta que hayan transcurrido los cinco días hábiles, a que se hace mención en el párrafo anterior.

5. Estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios periódicos del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Esta información le será facilitada trimestralmente.

6. Mensualmente se le informará del número de horas extraordinarias realizadas, desglosadas por departamentos y números de personas que las han efectuado.

Artículo 69. Garantías del comité

Los miembros del comité de empresa como representantes legales de los trabajadores/as tendrán las siguientes garantías:

- a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por falta graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado el comité de empresa.
- b. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.
- d. Expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación. Pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.

Artículo 70. De las secciones sindicales

Respecto al artículo 10º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su actual redacción, se acuerda que mientras la empresa tenga menos de 250 trabajadores/as, y a partir de la fecha de la firma del presente convenio, las secciones sindicales no tendrán derecho a tener delegados sindicales, que se regulan en el artículo 43 del convenio sectorial para las industrias siderometalúrgicas de Álava 2007-2010, y que se reseña en las normas supletorias del artículo 7 de este convenio.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y, en concreto:

1. Condicionar el empleo de un trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una central sindical.
2. La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera o de otro tipo.
3. Despedir a un trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de empresa o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.
4. La empresa facilitará reuniones a los afiliados a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.
5. Si un trabajador/a solicitara excedencia voluntaria, de acuerdo con una central sindical para el desempeño de un cargo directivo en ésta, se le concederá por un tiempo máximo de 5 años. Se podrá interrumpir la misma a petición del interesado, con un preaviso de 30 días.

Disposiciones finales

1ª. Si hubiere discrepancias entre las interpretaciones que pudieran darse del convenio entre las redacciones en euskera y castellano del mismo, prevalecerá la redactada en castellano.

Anexo 1

Tabla salarial para el año 2024 (en euros)

SUBIDA	5,10 POR CIENTO	LINEAL	0,00 EUROS	
H. EXTRAS	5,10 POR CIENTO			
ESCALÓN OBREROS	SALARIO DIARIO		ESCALÓN EMPLEADOS	SALARIO MENSUAL
1	44,34		A.01	1.387,75
2	44,68		B.02	1.398,56
3	45,06		C.03	1.410,23
4	50,50		D.04	1.571,40
5	50,95		E.05	1.571,65
6	51,12		F.06	1.577,11
7	52,77		G.07	1.625,77
8	54,36		H.08	1.692,32
9	56,69		I.09	1.760,83
10	59,36		J.10	1.859,65
11	64,43		K.11	2.002,31
			L.12	2.146,95
			M.13	2.209,12
			N.14	2.236,22

Antigüedad

ESCALÓN OBREROS	1 QUINQ.	2 QUINQ.	3 QUINQ.	4 QUINQ.	5 QUINQ.	6 QUINQ.	7 QUINQ.
1	1,71	3,39	5,14	6,85	8,56	10,27	11,99
2	1,88	3,74	5,56	7,45	9,32	11,18	13,06
3	1,85	3,74	5,56	7,45	9,32	11,18	13,06
4	1,98	3,93	5,93	7,87	9,85	11,80	13,81
5	1,98	3,93	5,93	7,87	9,85	11,80	13,81
6	2,03	4,00	6,03	8,02	10,05	12,02	14,05
7	2,05	4,10	6,15	8,25	10,25	12,33	14,39
8	2,12	4,20	6,33	8,40	10,51	12,57	14,69
9	2,17	4,31	6,45	8,64	10,84	12,98	15,11
10	2,33	4,67	6,97	9,28	11,63	13,92	16,25
11	2,51	5,02	7,56	10,08	12,61	15,13	17,66
ESCALÓN EMPLEADOS	1 QUINQ.	2 QUINQ.	3 QUINQ.	4 QUINQ.	5 QUINQ.	6 QUINQ.	7 QUINQ.
A.01	58,33	116,64	166,51	233,23	291,58	349,88	408,25
B.02	58,70	117,39	176,08	234,73	293,45	352,17	410,83
C.03	59,13	118,25	177,38	236,51	295,61	354,74	413,86
D.04	62,02	124,04	186,10	248,15	310,18	372,21	434,23
E.05	62,46	124,95	187,37	249,82	312,32	374,74	437,17
F.06	62,87	125,76	188,62	251,53	314,34	377,27	440,16
G.07	66,32	132,71	199,02	265,37	331,67	398,06	464,36
H.08	68,17	136,37	204,54	272,72	340,89	409,10	477,24
I.09	70,35	140,73	211,06	281,46	351,80	422,19	492,53
J.10	74,68	149,33	223,99	310,40	373,37	447,99	522,64
K.11	80,59	161,21	241,79	321,90	403,00	483,61	564,21
L.12	86,57	173,11	259,67	346,24	432,84	519,36	605,92
M.13	88,61	177,24	265,83	354,46	443,06	531,67	620,28
N.14	90,74	181,48	272,20	362,94	453,66	544,42	635,15

Plus de actividad

ESCALONES	A	B	C	D	E	F	G
IMPORTES MENSUALES	199,47	204,43	209,43	222,95	228,19	232,60	235,13
ESCALONES	H	I	J	K	L	M	N
IMPORTES MENSUALES	241,19	242,59	252,05	265,51	273,32	273,32	288,40

Pluses diarios por día de trabajo

ESCALONES	PLUS NOCTURNO	PLUS RELEVOS	PLUS TOXICO PENOSO
1 A01	18,64	0,99	7,44
2 B02	18,78	0,99	7,47
3 C03	18,85	0,99	7,50
4 D04	19,76	0,99	7,87
5 E05	19,80	0,99	7,96
6 F06	19,99	0,99	8,00
7 G07	20,39	0,99	8,22
8 H08	20,88	0,99	8,40
9 I09	21,50	0,99	8,67
10 J10	22,75	0,99	9,23
11 K11	24,57	0,99	10,05
L12	26,86	1,27	10,86
M13	27,50	1,27	11,13
N14	27,83	1,27	11,29

Primas

12,58	
Prima indirecta fija.	12,58 euros diarios se consideran 20 días de trabajo al mes
Total 251,60 euros	
12,71	
Prima directa fija 1 y 2 máquinas	12,71 euros diarios. se consideran 20 días al mes
Total 254,20 euros	
16,13	
Prima directa fija 3 a 8 máquinas	16,13 euros diarios. se consideran 20 días al mes
Total 322,60 euros	
21,18	
prima primera especial	21,18 euros diarios se consideran 20 días de trabajo al mes
Total 423,60 euros	

Plus asistencia

41,69
se abonará el importe de 41,69 euros por mes trabajado

Plus transporte

Plus de transporte	90,83
--------------------	-------

Horas extraordinarias

ESCALÓN OBREROS	HORAS 1ª (NORMALES)	HORAS 2ª (FESTIVAS)
1	14,38	21,56
2	14,46	21,72
3	14,56	21,86
4	15,26	22,90
5	15,38	23,04
6	15,52	23,29
7	15,92	23,84
8	16,26	24,43
9	16,79	25,18
10	17,88	26,86
11	19,42	29,18
ESCALÓN EMPLEADOS	HORAS 1ª (NORMALES)	HORAS 2ª (FESTIVAS)
A01	15,65	23,47
B02	15,74	23,59
C03	15,86	23,78
D04	16,62	24,84
E05	16,76	25,17
F06	16,86	25,28
G07	17,72	26,56
H08	18,83	28,24
I09	19,62	29,40
J10	21,08	31,78
K11	22,73	34,18
L12	24,49	36,74
M13	25,38	38,07
N14	25,81	38,71

Plus vacacional

ESCALONES	1-A	2-B	3-C	4-D	5-E	6-F	7-G
PRECIO HORA	13,47	13,67	13,81	14,00	14,15	14,39	14,51
ESCALONES	8-H	9-I	10-J	11-K	12-L	13-M	14-N
PRECIO HORA	14,67	14,85	15,03	15,19	15,38	15,57	15,69

Plus jornada verano

4,19
se abonará el importe de 4,19 euros por día trabajado

Plus festivo

153,57
se abonará el importe de 153,57 euros por día trabajado
1.500,42
premio antigüedad por 25 años de trabajo en la empresa 1.500,42 euros

Anexo - 4

Dietas y kilometraje para viajes nacionales

Choferes	Comida	19,16
	Cena	17,94
	Habitación	27,44
	Desayuno	4,53
	Total dieta diaria	69,07
Resto de personal	Comida	26,37
	Cena	16,98
	Habitación	59,96
	Desayuno	4,53
	Total dieta diaria	107,84

Precio kilometraje con coche propio	0,36
-------------------------------------	------

Nota: La empresa, no se responsabilizará de los daños ocasionados ni de las averías mecánicas, que puedan derivarse en el vehículo, durante el transcurso del servicio prestado a la empresa, pues lo considera ya incluido en el precio del kilometraje, aquí especificado.

Anexo - 2

Estructura salarial de pagas extras y vacaciones

	PAGAS EXTRAS	VACACIONES
salario base	Sí	Sí
antigüedad	Sí	Sí
plus personal	Sí	Sí
asistencia	No	Sí
plus relevo	No	Media últimos 3 meses
plus nocturno	No	Media últimos 3 meses
plus toxico	No	No
plus disponibilidad tratamientos	No	Sí
plus festivos	No	No
plus jornada de verano	No	No
plus de actividad	Sí	Sí
prima	Sí	Sí
plus de facturación	No	No
plus compensatorio ASC	No	Sí

El devengo y percepción de cada concepto estará en función de lo estipulado en el artículo de referencia del convenio.