

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

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Atusa Empresarial, SLU. Código convenio 01101542012026.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto 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 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 15 de julio de 2026

Delegado Territorial de Álava
IBON LÓPEZ ALDAZ

**Convenio de empresa 2026-2029
Atusa Empresarial, SLU****Preámbulo**

Con el objetivo de avanzar progresivamente hacia una equiparación retributiva entre las distintas personas trabajadoras y teniendo en cuenta el establecimiento del complemento de antigüedad, se establece un sistema de incrementos salariales gradual durante la vigencia del convenio colectivo.

De este modo, en el año 2026 se aplicará una subida general del 1 por ciento para toda la plantilla. Adicionalmente, aquellas personas que a 1 de enero de 2026 no tengan generado ningún quinquenio percibirán un incremento adicional del 1,9 por ciento, alcanzando una subida total del 2,9 por ciento en dicho ejercicio.

Para las personas trabajadoras que no se beneficien de este incremento adicional por tener ya consolidado algún quinquenio de antigüedad, se establece una recuperación progresiva del diferencial salarial mediante incrementos adicionales del 0,9 por ciento en 2028 y del 1 por ciento en 2029.

Con esta medida se pretende compatibilizar la recuperación y reconocimiento de la antigüedad con una evolución salarial equilibrada para el conjunto de la plantilla, de forma que, al finalizar la vigencia del convenio colectivo, las personas que no hayan percibido el incremento adicional inicial recuperen íntegramente dicho diferencial mediante una aplicación gradual de los incrementos salariales.

El sistema no supone una pérdida salarial para ningún colectivo, sino únicamente una distribución temporal diferente de los incrementos, quedando recuperado el diferencial acumulado antes de la finalización de la vigencia del convenio colectivo.

Artículo 1. Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todo el personal de Atusa Empresarial, SLU.

Artículo 2. Vigencia

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

No obstante, el convenio será de aplicación efectiva desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial que corresponda, sin perjuicio de los efectos económicos o de otra naturaleza que expresamente se establezcan con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia, el 31 de diciembre de 2029.

Artículo 3. Incrementos salariales

Se acuerdan los siguientes incrementos para los todos los conceptos salariales, salvo para los conceptos de economato y antigüedad.

- 2026 subida general de 1 por ciento sobre los salarios de 2025.
- 2027 subida general, IPC del año anterior, sobre los salarios de 2026.
- 2028 subida general, IPC del año anterior, sobre los salarios de 2027.
- 2029 subida general, IPC del año anterior, sobre los salarios de 2028.

Para el personal que en el año 2026 no tiene generado ningún quinquenio, tendrá adicionalmente una subida de un 1,9 por ciento de subida en el año 2026. Teniendo en dicho año una subida total de 2,9 por ciento.

Las personas que en 2026 solo se les haya subido un 1 por ciento de salario, en el año 2028 tendrán un adicional de 0,9 por ciento y en 2029 un 1 por ciento adicional.

Artículo 4. Antigüedad

Se establece el derecho de abono del plus de antigüedad a partir de la vigencia de este convenio (1 de enero 2026).

Para el establecimiento de cálculo de quinquenios que procedan, así como importe abonar, se atenderá a lo establecido en el convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava.

Artículo 5. Jornada laboral

Se establece para los años de vigencia de este convenio una subida de 8 horas anuales. Pasando a ser la jornada anual de forma general 1.623 y para mantenimiento 1.703 horas.

Una vez finalizada la vigencia de este convenio, se volverá a la jornada general de 1.615 horas y para mantenimiento 1.695 horas. La reversión de jornada prevista en este artículo se

producirá automáticamente a la finalización de la vigencia inicialmente pactada, sin resultar afectada por la cláusula de ultraactividad

Artículo 6. Vacaciones

Serán de 30 días naturales al año.

Se acuerda que la fórmula futura y definitiva de cálculo para el abono de las vacaciones consiste en hallar la media del plus puesto de trabajo, más el plus de permanencia, más el plus jefe de equipo, más el plus absorbible, más el plus extrasalarial, más los importes de festivo, más los importes de nocturnidad, por hora, de los meses de abril, mayo y junio (con lo que se halla la media de euro/hora), multiplicando esta media por el resultado de dividir las horas de jornada anual entre 11 (meses del año). A la cantidad resultante se le suma el salario base diario, más la antigüedad día, multiplicado por 30.

El pago a cuenta a los operarios del concepto vacaciones (75 por ciento del total estimado) se efectuará al menos 2 días laborables antes del inicio de las vacaciones del calendario general de la empresa.

Artículo 7. Pagas extras

Las pagas extras de las personas trabajadoras en incapacidad temporal se abonarán según el salario existente en cada momento, aunque el inicio de la baja se haya producido cuando el salario del interesado era menor.

Artículo 8. Nocturnidad

El complemento de nocturnidad se calculará aplicando el 25 por ciento a una cantidad para cuyo cálculo se incluye exclusivamente el salario base, el plus puesto de trabajo, el plus de permanencia y el plus absorbible.

Artículo 9. Festivos especiales

Se establecen festivos especiales, los cuales tendrán una retribución de 10,00 euros brutos la hora festiva especial. Los festivos especiales serán:

- 25 de diciembre.
- 1 enero.
- 06 de enero.

Artículo 10. Desarrollo salarial

La empresa dispone de un sistema de desarrollo salarial por el que las personas trabajadoras van progresando retributivamente durante un periodo de cuatro años. Asimismo, los complementos salariales (incentivo y plus convenio) se establecen en función de la sección en la que prestan servicios, estando determinados en atención a las funciones, responsabilidades, condiciones de trabajo y demás características propias de cada puesto.

Se establece que para el personal que está dentro de este sistema de desarrollo salarial, el primer año tenga un salario mayor. La subida, se establecerá en los conceptos incentivo y plus convenio. La cantidad de este plus será el 50 por ciento de la diferencia entre el salario de 2º año y el salario de 1º año que se venía percibiendo hasta la entrada en vigor de este acuerdo. Este plus tiene una cantidad diferente en función de en qué sección se trabaja y que tareas se realizan, basándose en las condiciones del puesto.

Ejemplo (con la inclusión de subida general del IPC 2026)

MACHERÍA. CASCARA 2 MAQ.	2025	2026	
1º año	21.292,00 euro	1º año	23.874,60 euro
2º año	25.111,49 euro	2º año	25.839,73 euro

Artículo 11. Enfermedad común

Durante los tres primeros días de cada año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá un complemento de hasta el 60 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

A partir del vigésimo primer día de baja el trabajador, que tenga derecho a la prestación de incapacidad temporal, percibirá el 85 por ciento de la base reguladora (75 por ciento de la seguridad social y 10 por ciento empresas), siempre con el límite del salario real que hubiera tenido trabajando.

En casos de bajas por accidente o enfermedad común con necesidad de hospitalización de 2 días mínimo, se complementará, hasta el 100 por ciento del salario real trabajando, el periodo de hospitalización más el periodo de recuperación, cuando sea necesario, hasta un máximo de tiempo igual a la mitad del periodo de hospitalización y hasta el 85 por ciento de la base de cotización, durante el resto de la baja, siempre teniendo como mínimo lo que marque el convenio provincial para el caso específico de hospitalización y con el límite del salario real que hubiera tenido trabajando.

Estos porcentajes están pactados sobre la base de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social actualmente en vigor. En el caso de que estas prestaciones varíen, se complementarán los mismos porcentajes que los resultantes de este acuerdo, siempre con los límites detallados. A las personas trabajadoras que no hayan superado el período de carencia para percibir prestación en caso de baja por contingencias comunes la empresa les abonará el mismo porcentaje de complemento que al resto de las personas trabajadoras.

Artículo 12. Permisos retribuidos

La ampliación de los días señalados por el convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava para permisos retribuidos se hará conforme a los siguientes criterios, prescindiendo del aspecto provincial, y tomando como referencia la sede de la empresa.

Kilómetros de desplazamiento: incrementos de días

- Menos de 100 km. 0 día.
- De 100 a 350 km. 1 día.
- De 351 a 550 km. 2 días.
- De 551 Km. en adelante 3 días.

El hecho de que este artículo contemple permisos retribuidos para casos específicos no supone en absoluto que queden eliminados otros permisos retribuidos contemplados en el convenio provincial.

Artículo 12.1 Se concederá un día de permiso retribuido por acompañamiento de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, siempre que el facultativo correspondiente determine que el paciente debe ser acompañado. A esta licencia también se le aplicará la ampliación por desplazamiento indicada.

Artículo 12.2 la hospitalización de hija, nuera, hermana, cuñada o concuñada para dar a luz por parto natural tendrá un permiso de 2 días laborables.

Artículo 12.3 Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos y nietos, un día natural. También tendrán derecho a este permiso las parejas de hecho.

Artículo 12.4 Fallecimiento de los hermanos/as de los padres naturales, de hijos/as de los hermanos y de concuñados, tendrán 1 día natural. En este caso no se aplica el incremento de días por desplazamiento, aunque la empresa concederá en estos casos permiso para recuperar en otras fechas.

Artículo 12.5 consulta médica. La persona trabajadora, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a un permiso retribuido por consultas médicas por el tiempo necesario para el caso de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo sea prescrito dicho acto por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, hasta el límite de dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes (cónyuge, padres e hijos/as).

Artículo 13. Póliza del seguro de vida

La empresa garantiza a las personas trabajadoras, para los siniestros acaecidos en los años 2026, 2027, 2028 y 2029 los importes que se refieren en euros por las contingencias que se indican.

- Fallecimiento natural 7.000,00 euros.
- Fallecimiento accidente de trabajo 21.000,00 euros.
- Incapacidad Total, o absoluta mayores de 55 años 23.000,00 euros.
- Incapacidad total o absoluta mayores de 55 años por accidente de trabajo 5.000,00 euros (adicionales).
- Incapacidad total o absoluta menores de 55 años 45.000,00 euros.

Artículo 14. Movilidad

En el caso de movilidad de puesto de trabajo, para determinar el incentivo de puesto de trabajo que corresponde a las personas a los cuales se les aplique la movilidad, se aplicará el siguiente sistema:

En principio se abonará el incentivo correspondiente al puesto en que el trabajador desarrolle su labor. Sin embargo, cada inicio de año se determinará cuál ha sido el puesto de trabajo ocupado más tiempo por cada trabajador el año precedente y, en función de ello, se fijará el incentivo que le corresponde. Dicho incentivo no se verá reducido, aunque el trabajador ocupe un puesto de trabajo con un incentivo inferior.

Por lo tanto, aquellas personas que hayan ocupado en el año anterior durante más del 50 por ciento de la jornada anual un puesto con incentivo superior al que venían cobrando hasta esa fecha, pasarán a percibir dicho incentivo con independencia del puesto que ocupen.

La aplicación de este sistema nunca implicará que una persona tenga un incentivo inferior al que tenía el 19 de noviembre de 2019, fecha en la que se implantó este sistema de pago en casos de movilidad, estableciéndose dicho incentivo individual como mínimo.

Artículo 15. Falta de trabajo temporal

Para evitar la aplicación de medidas de regulación de empleo, en caso de que no haya trabajo, los trabajadores disfrutarán de los días del calendario que la empresa les indique y para un máximo de 2 días por cada año de vigencia del acuerdo. La empresa abonará el salario y los días serán recuperados cuando haya trabajo, siempre dentro de los días laborables.

Los trabajadores, si así lo solicitan, tendrán la opción de que esos días se contemplen como permiso no retribuido, en cuyo caso no tendrán que recuperarlos.

Artículo 16. Medio ambiente y seguridad y salud laboral

Durante la vigencia de este convenio la empresa continuará realizando actuaciones de mejora del medio ambiente y de la seguridad y salud en el trabajo.

El hecho de que este artículo contemple determinadas cuestiones sobre medio ambiente y seguridad no supone en absoluto que queden eliminadas otras cuestiones sobre estos temas tratadas en el convenio provincial.

Artículo 17. Formación

La empresa al objeto de mejorar la cualificación de las personas trabajadoras y de impulsar la promoción interna, promoverá la celebración de acciones formativas, bien directamente en formación interna, bien a través de docentes externos.

Asimismo, la empresa, siempre que estime que no se perjudica la organización de los recursos, facilitará a las personas trabajadoras la asistencia a cursos de formación, participando en planes de formación sectoriales e intersectoriales y atendiendo las peticiones que se presenten para acceder a permisos individuales de formación.

El hecho de que este artículo contemple determinadas cuestiones sobre formación no supone en absoluto que queden eliminadas otras cuestiones sobre este tema tratadas en el convenio provincial.

Artículo 18. Igualdad de trato y oportunidades

Las partes manifiestan su compromiso con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y con la eliminación de cualquier discriminación en el ámbito laboral.

La empresa dispone de un plan de igualdad vigente, así como de una comisión de igualdad constituida para el seguimiento, evaluación y desarrollo de las medidas previstas en el mismo. Las actuaciones en materia de igualdad se regirán por lo establecido en dicho plan de igualdad y en la normativa vigente de aplicación en cada momento.

Artículo 19. Diversidad, inclusión y protección de las personas LGTBI

La empresa garantiza el respeto a la diversidad y la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

La empresa dispone de medidas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, así como de protocolos específicos de prevención y actuación frente al acoso discriminatorio, sexual o por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

La aplicación, seguimiento y actualización de dichas medidas y protocolos se realizará conforme a la normativa vigente y a los procedimientos internos establecidos por la empresa.

Artículo 20. Ultraactividad

Finalizada la vigencia del presente acuerdo, este mantendrá su eficacia y aplicación hasta que sea sustituido, total o parcialmente, por un nuevo acuerdo suscrito entre las partes. Durante dicho período de ultraactividad continuarán vigentes todas las condiciones reguladas en el presente texto, salvo aquellas materias para las que expresamente se establezca una vigencia, régimen o efecto distinto en alguna cláusula específica del propio acuerdo.

Artículo 21. Aplicación supletoria

Las normas contenidas en el presente convenio se aplicarán en todo caso con carácter preferente y prioritario, entendidas en conjunto y cómputo global.

Con carácter supletorio y exclusivamente en lo no previsto en este convenio, se seguirán las disposiciones generales y normas laborales de aplicación en cada momento y el convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas en la provincia de Álava que corresponda.

Artículo 22. Inaplicación

En caso de que la empresa considere necesaria la inaplicación de alguna de las condiciones reguladas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y, en particular, al procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Disposición adicional

Se deberá constituir una comisión mixta interpretativa del presente convenio que estará integrada por tres representantes de las personas trabajadoras y tres representantes de la Dirección.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la aplicación o interpretación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta comisión.

Disposición final

Este convenio ha sido aprobado mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de Atusa Empresarial, SLU, en fecha 13 de julio de 2026.