II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 1 de abril de 2022 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del convenio colectivo de la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. (C.C. 09001142011999).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., suscrito de una parte, por la representación legal de los trabajadores, el Comité de Empresa y de otra por la dirección de la mercantil, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCYL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 1 de abril de 2022.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *

GONVARRI I. CENTRO DE SERVICIOS, S.L. (BURGOS)
CONVENIO DE EMPRESA
2021-2022-2023

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – Ámbito personal y funcional.

a) Las partes que conciertan el presente convenio y que mutuamente se reconocen capacidad para ello, son de una parte Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. Planta de Burgos (Gonvarri Burgos) y de otra el Comité de Empresa de Gonvarri Burgos.

b) El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación a los trabajadores de la Empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. ubicada en calle La Bureba, 7. Polígono Burgos Este, excepto los miembros del Comité de Dirección y aquellas personas o puestos no sujetos a control horario.

Si se creasen otros centros de trabajo de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. en la provincia de Burgos, este convenio sería aplicable en los mismos a aquellos trabajadores que prestaran sus servicios en estos centros.

Artículo 2.º – Ámbito temporal.

El contenido del presente convenio colectivo, adquirirá plena vigencia desde el 1 de enero de 2021 manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo para aquellas materias en las que específicamente se pacte lo contrario.

Artículo 3.º – Absorción y compensación.

Durante la vigencia de este convenio, las mejoras económicas que puedan pactarse en Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos, serían absorbidas hasta donde lleguen por el global del salario anual.

Artículo 4.º – Vinculación al C.P.I.S.B.

Para el resto de condiciones de trabajo no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Industria Siderometalúrgica de Burgos (C.P.I.S.B.) y demás legislación aplicable.

Artículo 5.º – Garantía «ad-personam».

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad-personam».

Artículo 6.º – Pacto de globalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación práctica será considerado en su totalidad a excepción de la garantía «ad personam» que se indica en el artículo anterior. En su virtud, el planteamiento de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de los conceptos salariales contenidos en este convenio dará lugar a la denuncia automática del mismo, salvo pacto en contrario.

Artículo 7.º – Comisión de vigilancia e interpretación.

Esta comisión de carácter paritario estará integrada por 3 miembros designados por cada una de las partes firmantes del convenio.

Por parte de los representantes de los trabajadores habrá uno de cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa, en el caso de existir más secciones sindicales que miembros correspondientes, el Comité de Empresa elegirá a tres representantes.

Los otros tres miembros serán designados por la empresa.

Esta comisión tendrá como funciones, aparte de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio, la conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en aplicación y desarrollo del mismo.

Esta comisión tendrá un plazo máximo de 7 días para resolver las cuestiones que se susciten. Pasado este plazo, cada una de las partes podrá recurrir a la mediación o arbitraje o a la autoridad judicial.

Artículo 8.º – Denuncia.

Este convenio se considera denunciado por ambas partes en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en base al artículo 86.3 del E.T., quedará vigente el contenido del mismo.

CAPÍTULO II. – RETRIBUCIONES

Artículo 9.º – Salario base.

Concepto salarial de carácter mensual.

Grupo operarios: Se mantiene como salario base el concepto salarial que incluye los conceptos que hasta el convenio del 2002 figuraban en:

– Salario base.

– Complemento salario base.

– Complemento presencia.

– Plus de penosidad.

a) Como consecuencia de la integración del antiguo complemento de presencia en el salario base, en el convenio del 2002, las partes expresamente manifiestan que los trabajadores seguirán teniendo derecho a comer el bocadillo siempre y cuando no interrumpan el normal proceso productivo de su puesto de trabajo, en el caso de que se solicitara una «parada de bocadillo» el tiempo empleado deberá ser recuperado por el trabajador como jornada ordinaria de trabajo.

b) La integración del plus de penosidad en el salario base tendrá, al menos, las siguientes consecuencias: (1.ª) el concepto de penosidad en el trabajo en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., se considerará plenamente compensado por el pago del nuevo salario base, por lo que no podrá ser nuevamente reclamado en el futuro bajo ninguna circunstancia;

(2.ª) si por cualquier razón o circunstancia, que hoy no existe, se planteara en el futuro una reclamación por toxicidad o peligrosidad en el trabajo de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., el porcentaje pactado o fijado para el cálculo del plus correspondiente sería exclusivamente aplicable sobre el salario base establecido en el Convenio Provincial de Industria Siderometalúrgica de Burgos y nunca sobre el nuevo salario base creado bajo este artículo.

c) A partir del 1 de enero del año 2020 se integrará en el salario base el concepto plus especial, que dejará de percibirse en la forma y por el concepto que se venía haciendo.

Grupo de empleados: Se mantiene vigente la definición del salario base acordada en el convenio del año 2005, que incluía los conceptos percibidos hasta entonces como:

– Salario base.

– Complemento salario base.

– Complemento presencia (en los casos que proceda).

– Plus de penosidad (en los casos que proceda).

a) Como consecuencia de la integración del complemento de presencia en el salario base, en aquellos trabajadores que lo percibían, las partes expresamente manifiestan que los trabajadores seguirán teniendo derecho a comer el bocadillo siempre y cuando no interrumpan el normal proceso productivo de su puesto de trabajo, en el caso de que se solicitara una «Parada de bocadillo» el tiempo empleado deberá ser recuperado por el trabajador como jornada ordinaria de trabajo.

b) La integración del plus de penosidad en el salario base, en aquellos trabajadores que lo percibían, tendrá, al menos, las siguientes consecuencias: (1.ª) los conceptos de penosidad en el trabajo en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., se considerarán plenamente compensados por el pago del nuevo salario base, por lo que no podrán ser nuevamente reclamados en el futuro bajo ninguna circunstancia; (2.ª) si por cualquier razón o circunstancia, que hoy no existe, se planteara en el futuro una reclamación por toxicidad o peligrosidad en el trabajo de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., el porcentaje pactado o fijado para el cálculo del plus correspondiente sería exclusivamente aplicable sobre el salario base establecido en el Convenio Provincial de Industria Siderometalúrgica de Burgos y nunca sobre el nuevo salario base creado bajo este artículo.

c) A partir del 1 de enero del año 2020 se integrará en el salario base el concepto plus especial, que dejará de percibirse en la forma y por el concepto que se venía haciendo.

Revisión salarial. –

Año 2021:

Partiendo de las tablas actualizadas del 2020, se incrementará linealmente el salario base un 4,8%.

Y un 4,8% en el resto de los conceptos:

– Complemento excategoría.

– Complemento exantigüedad.

– Prima de producción.

– Retribución complementaria.

– Plus de puntualidad.

– Plus festivo.

– Gratificaciones extraordinarias por rendimiento (G.E.R.) trabajadores de nueva incorporación.

– Valor de hora extra.

Año 2022:

Partiendo de las tablas actualizadas del 2021, se incrementará linealmente el salario base un 2,6%.

Y un 2,6% en el resto de los conceptos:

– Complemento excategoría.

– Complemento exantigüedad.

– Prima de producción.

– Retribución complementaria.

– Plus de puntualidad.

– Plus festivo.

– Gratificaciones extraordinarias por rendimiento (G.E.R.) trabajadores de nueva incorporación.

– Valor de hora extra.

Año 2023:

Partiendo de las tablas actualizadas del 2022, se incrementará linealmente el salario base un 2,3%.

Y un 2,3% en el resto de los conceptos:

– Complemento excategoría.

– Complemento exantigüedad.

– Prima de producción.

– Retribución complementaria.

– Plus de puntualidad.

– Plus festivo.

– Gratificaciones extraordinarias por rendimiento (G.E.R.) trabajadores de nueva incorporación.

– Valor de hora extra.

Revisión salarial. –

En el año 2022 se procederá a regularizar con efectos retroactivos al 1 de enero de 2022 la diferencia, si la hubiera, entre el IPC real del año natural del 2022 y el 2,6% de subida realizada a primeros de año. Si la diferencia fuese negativa esta no se detraerá de los salarios.

En el año 2023 se procederá a regularizar con efectos retroactivos al 1 de enero de 2023 la diferencia, si la hubiera, entre el IPC real del año natural del 2023 y el 2,3% de subida realizada a primeros de año. Si la diferencia fuese negativa esta no se detraerá de los salarios.

Artículo 10.º – Complemento excategoría.

Aquellos trabajadores en alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2012 que tuvieran un salario base superior al definido para el del grupo profesional al que queden adscritos en este convenio, se les mantendrá la diferencia como complemento ad personam, denominado «Complemento excategoría».

Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el convenio.

Las incorporaciones posteriores a dicha fecha no percibirán este complemento.

Artículo 11.º – Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio, percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía del 5% del salario base de su grupo profesional.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de incapacidad temporal, permisos y licencias, las excedencias forzosas y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el periodo de prueba de aquel en el que el trabajador haya permanecido con contrato de prácticas.

No se tendrá en cuenta en este cómputo el tiempo acumulado en contratos extinguidos, salvo en el caso de realización de una contratación indefinida a una persona que en el mes anterior hubiera tenido un contrato temporal con la empresa, en cuyo caso la antigüedad se calculará desde el inicio de la última contratación temporal, sin derecho a la indemnización por terminación del contrato anterior.

Las personas contratadas con diferentes contratos eventuales mantendrán el cómputo de antigüedad desde la fecha de su primera contratación y solo por los periodos efectivamente contratados siempre y cuando no hayan pasado más de 365 días sin haber sido contratados por Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L.

Pasados estos 365 días, dejarán de computar los anteriores contratos iniciando un nuevo periodo de cálculo.

A los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa mediante «Contratos para la formación», y que finalizado el mismo continúen prestando sus servicios, se le reconocerá el periodo que hayan estado vinculados a la empresa mediante este tipo de contratos, para efectos del cálculo de la antigüedad.

Los aumentos periódicos por quinquenios de antigüedad, comenzarán a devengar a partir del 1 de enero si se cumpliesen en el primer semestre y a partir del 1 de julio si fuese en el segundo.

Artículo 12.º – Retribución complementaria.

Los trabajadores en alta en la empresa y comprendidos en el presente convenio percibirán en el año 2021 en concepto de retribución complementaria las siguientes cantidades, calculadas de la manera siguiente:

A partir del mes 13 de antigüedad hasta 24 meses: 68,37 euros/mes.

A partir del mes 25 de antigüedad hasta los 36 meses: 136,75 euros/mes.

A partir del mes 37 de antigüedad hasta los 48 meses: 205,12 euros/mes.

A partir del mes 49 de antigüedad: 273,49 euros/mes.

2022:

A partir del mes 13 de antigüedad hasta 24 meses: 70,15 euros/mes.

A partir del mes 25 de antigüedad hasta los 36 meses: 140,3 euros/mes.

A partir del mes 37 de antigüedad hasta los 48 meses: 210,45 euros/mes.

A partir del mes 49 de antigüedad: 280,6 euros/mes.

Artículo 13.º – Prima de producción.

Se percibirá como prima de producción una cantidad mensual, en la cuantía abajo indicada para el año 2021.

Grupo operarios:

Prima A: Personal taller grupo 5: 377,97 euros/mes.

Prima B: Personal de mantenimiento: 407,02 euros/mes.

Grupo empleados:

Prima A: Resto de departamentos: 299,25 euros/mes.

Prima B: Departamento de Programación, Organización y Sistemas, los que anteriormente la tuvieran: 374,62 euros/mes.

Prima C: Supervisores: 476,82 euros/mes.

Año 2022:

Grupo operarios:

Prima A: Personal taller grupo 5: 387,80 euros/mes.

Prima B: Personal de mantenimiento: 417,60 euros/mes.

Grupo empleados:

Prima A: Resto de departamentos: 307,03 euros/mes.

Prima B: Departamento de Programación, Organización y Sistemas, los que anteriormente la tuvieran: 384,36 euros/mes.

Prima C: Supervisores: 489,22 euros/mes.

Aquellos trabajadores que accedan a puestos de mayor prima de producción percibirán la prima asignada al puesto al que accedan, una vez transcurridos dos meses (42 días de trabajo), continuos o discontinuos, en el nuevo puesto, consolidándose esta prima para el futuro.

Se reducirá la cuantía anterior en la parte proporcional las horas laborables del mes en los casos de ausencia salvo en los casos en los que expresamente esté indicado lo contrario.

Esta prima será abonada también en las vacaciones oficiales.

Para los puestos de nueva creación se estará a lo dispuesto en el artículo 7.º «Comisión de Vigilancia e Interpretación».

La prima tendrá una aplicación creciente en función de los años de antigüedad en la empresa del trabajador:

– Primer año de antigüedad en la empresa percibirán el 25% prima de producción.

– Segundo año de antigüedad en la empresa percibirán el 40%.

– Tercer año de antigüedad en la empresa percibirán el 60%.

– Cuarto año de antigüedad en la empresa percibirán el 80%.

– Quinto año de antigüedad en la empresa percibirán el 100%.

Artículo 14.º – Plus de puntualidad.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán un plus de puntualidad, para el año 2021 el valor será de 53,89 euros/mes, para 2022 55,29 euros/mes siendo motivo de reducción o pérdida del mismo las siguientes circunstancias:

a) 60 minutos/atrasos en el mes = pérdida 100% del plus.

b) 60 minutos/atrasos en un día = pérdida 100% del plus.

c) 30 minutos/atrasos en el mes = pérdida 50% del plus.

d) 30 minutos/atrasos en un día = pérdida 50% del plus.

No se producirá pérdida del plus en los permisos concedidos con carácter particular, enfermedad y cualquier ausencia del trabajo justificada.

Artículo 15.º – Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad se abonará por hora nocturna trabajada entre las 22:00 y las 6:00 horas.

El valor del plus será para los años de vigencia del convenio de 4,25 euros/hora nocturna trabajada

La citada cantidad se abonará con independencia del grupo profesional y antigüedad de los trabajadores que tengan derecho a ella.

Artículo 16.º – Plus festivo.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio que en cumplimiento de su jornada habitual, no flexibilidad o distribución irregular de la jornada o comienzo de la

semana laboral en domingo noche, tengan la obligación de trabajar en domingo o días festivos tendrán derecho a la percepción de un plus de 5,14 euros para el año 2021, para 2022, 5,27 euros por cada hora de trabajo que se realice en domingo o día festivo.

A estos efectos se comenzará a computar las horas de trabajo realizadas en día festivo desde las 00 horas hasta las 23:59 horas del domingo o festivo.

Este plus se abonará por domingo o festivo efectivamente trabajado, compensándose, a su vez, con la percepción del mismo la ausencia de transporte a cargo de la empresa durante esos días.

Si el trabajador no acude al puesto de trabajo durante alguno de los días en que pudiera causar el derecho a la percepción del plus festivo, éste no se devengará, y por tanto, tampoco se le liquidará.

La cuantía percibida por el trabajador en éste concepto no será computable a los efectos de determinación de cualquier otra retribución fija o variable que el trabajador tenga derecho a percibir y que se regule en este convenio.

Artículo 17.º – Complemento personal.

Este concepto es de libre designación por parte de la empresa.

Este concepto no será absorbible por los incrementos de antigüedad.

Artículo 18.º – Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, serán abonadas los días 15 de junio y 15 de diciembre, calculadas sobre el equivalente al 100% de la retribución mensual vigente en dicho año de los conceptos que cada uno perciba:

– Salario base mes +.

– Complemento excategoría +.

– Antigüedad +.

– Complemento ex antigüedad +.

– Prima de producción +.

– Retribución complementaria +.

– Complemento personal (grupoempleados).

– Plus de puntualidad.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen en la empresa, durante el periodo de devengo de alguna de las gratificaciones extraordinarias, percibirán la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. siendo el periodo de devengo desde el 1 de enero al 30 de junio para la paga del 15 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre para la paga del 15 de diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias se continuarán devengando durante la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente o enfermedad.

Gratificaciones extraordinarias por rendimiento (G.E.R.):

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias por rendimiento, a percibir el 15 de marzo y el 15 de septiembre de cada año, de acuerdo al siguiente régimen de retribución:

Estas gratificaciones extraordinarias se continuarán devengando durante la situación de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad.

a) Trabajadores de nueva incorporación, percibirán durante los dos primeros años la cantidad por cada gratificación en el año 2021, 889,45 euros y en el año 2022, 912,57 euros.

A partir del tercer año de antigüedad, en la fecha de su abono en la empresa, se percibirá una cuantía equivalente a la de la retribución mensual vigente en cada caso.

Estas gratificaciones se percibirán en proporción al tiempo trabajado dentro del periodo computable de cada una de las pagas.

Con carácter general, aquellos trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el periodo de devengo de alguna de estas gratificaciones extraordinarias, percibirán la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., siendo el periodo de devengo desde el 15 de septiembre al 14 de marzo para la del 15 de marzo y desde 15 de marzo al 14 de septiembre para la del 15 de septiembre.

Estas gratificaciones extraordinarias se continuarán devengando durante la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente o enfermedad.

Artículo 19.º – Horas extraordinarias.

Respetando el criterio seguido hasta la fecha, así como el carácter voluntario del trabajo extraordinario, se pacta la siguiente regulación de la retribución de horas extraordinarias:

Para cada trabajador el valor de base de la hora ordinaria es el que figura en la tabla de horas y que será aplicable a partir de la firma del presente convenio.

Para calcular el valor de la hora base indicada en el anexo de horas.

a) Hora extraordinaria normal:

Recargo por hora: 100%.

Personal de nueva incorporación: 50%.

b) Hora extraordinaria festiva:

Se consideran como tal, aquellas a las que no se hayan aplicado la flexibilidad según el artículo 27 del convenio, y sean realizadas en sábados, domingos o festivos, por aquellos trabajadores cuya jornada habitual no se desarrolle en los citados días

Recargo de hora: 150%.

Personal de nueva incorporación: 75%.

La empresa mantiene el compromiso, durante la vigencia de este convenio, que la media anual de horas extras realizadas en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. será como máximo de 50 horas.

También podrá ser retribuido el trabajo extraordinario efectuado por los trabajadores mediante jornadas de descanso compensatorio, disfrutando dos horas de descanso por cada hora trabajada. El disfrute del descanso será determinado por la empresa previa consulta con el trabajador, y siempre dentro de los 6 meses siguientes.

Las percepciones durante estos periodos de descanso serán como si realmente hubiera trabajado.

Estas horas extraordinarias están reflejadas por medio de un talonario que se rellenará por triplicado, una copia para la empresa, otra copia para el trabajador y otra para el Comité de Empresa (que se entregará a este en un plazo máximo de 2 días laborables).

Artículo 20.º – Prima por reducción de absentismo.

Se establece una prima por reducción del absentismo, de cobro individual por importe de 160 euros/año, debiéndose cumplir las siguientes condiciones:

1. El absentismo del conjunto de la planta y por todas las causas no debe superar el 3,8% anual.

2. Habiéndose cumplido el primer criterio, percibirán la prima las personas cuyo índice de absentismo individual al final del año sea igual o inferior al 3,80% (para el cálculo de este porcentaje individual no se tendrán en cuenta las horas sindicales, las de paternidad o maternidad, y la licencia por matrimonio).

Artículo 21.º – Días de pago.

Se efectuarán los pagos de nómina los días 7 y 20 de cada mes y si coinciden con sábado o día festivo, se pagará el día anterior.

Artículo 22.º – Desglose de nómina.

En las nóminas de atrasos y de pagas extraordinarias se desglosarán todos los conceptos y su reflejo en las mismas.

Artículo 23.º – Finiquitos.

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar todas las cantidades parciales que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

La dirección de la empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con la antelación de 48 horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

CAPÍTULO III. – CALENDARIO Y HORARIOS

Artículo 24.º – Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo individual en Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. para los años 2021, 2022 y 2023 será de 1.704 horas.

A los efectos de este artículo se tendrá en cuenta lo pactado en el apartado a) del artículo 9.º de este convenio de los grupos operarios y empleados.

Artículo 25.º – Días de libre disposición.

Los trabajadores de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. dispondrán de 3 días de libre disposición por persona y año durante los años 2021, 2022 y 2023. El disfrute de estos días supone una reducción de la jornada de trabajo de carácter individual, derivada del convenio del año 2005.

Criterios generales:

Estos días deben cogerse obligatoriamente y no se podrán compensar económicamente en ningún caso.

La jornada a disfrutar será independiente del turno en que se encuentre y se retribuirá como jornada trabajada.

Estos días deben disfrutarse en el año en curso, no pudiendo trasladarse a años posteriores.

La asignación de días se realizará por riguroso orden de recepción de solicitudes (fecha y hora).

Si una persona está de baja en la fecha que tiene solicitado el día, éste quedará suspendido y no lo perderá, pudiéndolo disfrutar en otra fecha siempre dentro del mismo año; salvo la excepción de, si una persona teniendo solicitados o no los días, causa baja por I.T. y permanece hasta del 31 diciembre, podrán disfrutar los días de DLD pendientes entre los meses de enero y febrero del año siguiente. Pasado este plazo perderá el derecho a disfrutarlo.

Presentación de solicitudes:

Las solicitudes deben presentarse con una antelación mínima de 10 días naturales a la fecha que se desea disponer.

Se hará en formato oficial por triplicado, entregándose a su responsable, que lo recibirá anotando fecha y hora de recepción.

Una copia será entregada al interesado, otra para el responsable y otra para el Comité de Empresa.

Se podrán anular los DLD con una solicitud presentada con diez días de antelación.

La fecha máxima de presentación de solicitudes será el 30 de octubre, en la primera semana del mes de noviembre se dispondrá del listado de personas que no han solicitado los días de libre disposición, y los días ocupados por otras solicitudes, entregando una copia al Comité y procediéndose a asignar estos días por sorteo, respetando la organización de la producción y los limites de este artículo.

Distribución de los días. –

Personal del grupo operarios:

El número máximo de personas que pueden disfrutar estos días en la misma fecha será de 10 personas.

Líneas de corte longitudinal, líneas de corte transversal y prensas: podrán disfrutar una persona por línea y turno.

Decapado, Skin Pass, Tren de laminación: se podrá disfrutar una persona por día, turno y máquina.

Mantenimiento: se podrá disfrutar una persona por día y turno.

Personal del grupo empleados:

Encargados: un encargado por día.

Resto de personal de grupo empleados: podrán disfrutarlo un máximo de 5 personas por día.

De manera excepcional, si existiera acuerdo entre los trabajadores de una línea o departamento o sección y la empresa, estos podrían cogerse el DLD todos juntos no siendo acumulables a los máximos establecidos.

Artículo 26.º – Flexibilidad del calendario laboral.

Para cubrir las necesidades de producción que se puedan generar por sobrecargas de línea, pedidos especiales, periodos punta de producción o cualquier otra causa que suponga alteraciones en el proceso normal de producción de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. se acuerda:

1.º) Flexibilizar la jornada anual pactada, en el sentido de que, la jornada ordinaria de trabajo pueda incrementarse hasta en cuatro horas diarias o trabajar cualquier otro día.

Para el uso de esta flexibilidad, no será necesario un plazo de preaviso y podrá ser utilizada por un máximo de 72 horas al año por persona.

La empresa solicitará personal voluntario para cubrir los puestos precisos, si el personal voluntario presentado resultara insuficiente, la empresa podrá determinar que personas deberán trabajar hasta completar los puestos necesarios.

La flexibilidad a partir de 2022 se compensará del siguiente modo:

Económicamente: por cada hora de «trabajo flexible» realizada por un trabajador, Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. abonará desde la firma de este convenio la cantidad de 15 euros/hora o de 120 euros/día por jornada de trabajo completa, donde se incluyen todos los suplementos (nocturnidad, prima, etc.).

La flexibilidad aplicada en domingos y días festivos (fiestas oficiales, no otros días de descanso) se verá incrementada en 35 euros.

Descanso compensatorio: además de la retribución económica anteriormente señalada, por cada hora de «Trabajo flexible», cada trabajador disfrutará de una hora completa de descanso compensatorio, o lo que es lo mismo, que por cada día de trabajo se disfrutará de un día de descanso.

Salvo convenio en contrario entre el trabajador y la empresa, el disfrute de los periodos de descanso compensatorio se efectuará por días completos, respetando la organización normal del trabajo y sin coincidir con los periodos punta de actividad, dentro de los 12 meses siguientes, exceptuando el periodo de vacaciones, al haber completado el derecho a un día entero de descanso (esto es, 8 horas de trabajo flexible). Transcurrido este plazo si el trabajador no ha solicitado el descanso perderá el derecho a su disfrute.

Como criterio organizativo se establecen dos opciones:

A) Si el primer día se trabaja como horas extras el segundo podrá ser de por flexibilidad 150 euros por jornada completa o 18,75 euros/hora y un día de descanso.

B) Solamente flexibilidad un importe de 120 euros día trabajado o 15 euros/hora y un día de descanso.

2.º) A partir del año 2023, sobre los días de exceso de jornada (días rosa) la empresa podrá modificar el calendario laboral del trabajador en hasta 2 días, con un preaviso mínimo de 5 días naturales.

Los días de exceso de jornada serán siempre reflejados en el calendario laboral.

Artículo 27.º – Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo serán:

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

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

c) Turno de noche: de 22:00 a 6:00 horas, comenzándose el lunes a las 22:00, salvo los domingos que se determinen en el calendario laboral (estos no darán derecho al plus festivo).

d) Turno partido: de 8:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 18:00.

La dirección podrá organizar el horario de turno partido del personal de empleados y del personal de taller y en los puestos en los que sea posible, de tal manera que se posibilite no trabajar el viernes por la tarde, distribuyendo media hora el resto de los días por la tarde.

La semana que tenga un día festivo el primer día laborable se trabajarán 9 horas y el ultimo día laborable 6 horas. La semana que tenga dos días festivos se trabajará a razón de 9 horas los dos primeros días laborables y el último día 6 horas, y así sucesivamente.

La dirección establecerá que puestos son necesarios que trabajen el viernes por la tarde en régimen de guardias por departamentos, en función de las necesidades de organización de la producción y del correcto funcionamiento de la fábrica.

El horario de descanso para comer del turno partido podrá ser reducido a voluntad del trabajador y en común acuerdo con su superior en 1 hora, siendo la hora de descanso de 14:00 a 15:00 horas.

En todos los departamentos deberá haber al menos una persona diaria cuyo horario de trabajo a turno partido sea el oficial.

Para el personal a turno partido de grupo empleados, se establece jornada de verano durante los meses de julio y agosto, siendo el horario de 7:00 a 15:00 horas.

La dirección establecerá un régimen de guardias por departamentos, con el horario habitual del turno partido en función de las necesidades de organización de la producción y del correcto funcionamiento de la fábrica.

Artículo 28.º – Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren de baja antes del periodo de disfrute de sus vacaciones anuales, tendrán derecho a disfrutar las vacaciones no disfrutadas en otro periodo del año que será acordado con la empresa, o en su defecto, antes de que transcurra el periodo de 18 meses desde la fecha en que se debieron disfrutar las vacaciones.

En las vacaciones se abonarán los siguientes conceptos:

– Salario base mes.

– Complemento excategoría +.

– Antigüedad +.

– Complemento exantigüedad +.

– Prima de producción.

– Retribución complementaria.

– Complemento personal (grupo empleados).

– Plus de puntualidad.

Plus de nocturnidad (se realizará la suma de las horas nocturnas realizadas en el periodo entre el 01 de septiembre hasta el 31 de julio (ambos incluidos), la cantidad resultante se dividirá entre 11 y el resultado de esta división se multiplicará por el valor hora del año en curso. Esta cantidad será abonada en la nómina de agosto, independientemente de cuando se disfruten las vacaciones).

Para el personal eventual se tendrá en cuenta el promedio de lo obtenido en los 3 meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones.

En el supuesto de que un trabajador incurra en situación de I.T. durante el disfrute de sus vacaciones, se le complementará hasta el 100% de su salario. Cuando un trabajador no haya podido disfrutar todas o parte de las vacaciones por I.T., las disfrutará a su reincorporación en fecha pactada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 29.º – Días de asuntos propios.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio pueden disfrutar dos días de asuntos propios a lo largo del año, en las siguientes condiciones:

– Que su disfrute no suponga en ningún caso la disminución de la jornada anual de trabajo, tanto en horas de presencia como de trabajo efectivo.

– Que la solicitud de disfrute se realice con una antelación mínima de 3 días.

– Estos días no se descuentan en el mes de disfrute de permiso.

La empresa podrá denegar dicha solicitud únicamente en casos excepcionales por problemas de organización, en cuyo caso la empresa informará al Comité de Empresa de las causas que motivan dicha denegación.

La recuperación de estos días será a negociar entre el trabajador y la empresa.

CAPÍTULO IV. – PARTE SOCIAL

Artículo 30.º – Complementos I.T.

Para las bajas que se produzcan a partir de la firma del presente convenio, se unifica el concepto de complementos I.T. de forma que contemple de igual manera los supuestos de baja por enfermedad y por accidente, eliminando los casos previstos en el convenio anterior de lumbalgias, artritis, hospitalización, intervención quirúrgica, etc.

La empresa complementará hasta el 100% las prestaciones de la Seguridad Social o mutua de accidentes desde el primer día de la baja, y mientras ésta dure, por la totalidad de las retribuciones mensuales vigentes, en todos los conceptos, correspondientes al periodo de baja (esto es, como si realmente se estuviera trabajando). Para el promedio de nocturnidad, se estará a las horas nocturnas realizadas en los tres meses anteriores por el valor/hora de dicho mes.

Quedando fuera de promedio los siguientes conceptos:

Flexibilidad.

Horas extras.

Pagas extras (se perciben completas en caso de baja I.T.).

Formación.

Desplazamientos.

Para que la empresa abone el 100% de este promedio, el absentismo por enfermedad común acumulado de los 12 últimos meses deberá ser menor o igual al 2,6% (este porcentaje estará sujeto al mismo tipo de redondeo que actualmente se utiliza para la conversión a euros). En el caso de que fuera superior, se aplicarán los siguientes porcentajes a dicho salario promedio mientras dure dicha situación:

80%: si el absentismo es superior al 2,9%.

90%: si el absentismo es superior al 2,6% e inferior al 2,9%.

100%: si el absentismo es igual o inferior al 2,6%.

Para el cálculo del índice de absentismo acumulado de los 12 últimos meses por enfermedad común, a los efectos de este artículo, no se tendrán en cuenta los días de baja posteriores al mes natural siguiente al que se produce a la baja, así como tampoco las recaídas que se produzcan por dicha enfermedad común.

Las percepciones económicas mensuales y anuales de los trabajadores en situación de I.T., durante todo su periodo de baja y en el cómputo anual nunca podrán ser superiores ni inferiores a la que hubiera percibido si hubiese estado trabajando.

Artículo 31.º – Seguro de vida.

Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. tiene contratadas dos pólizas colectivas de seguro de vida: una por accidente 24 horas, y otra, para el supuesto en que las contingencias protegidas tengan su origen en causa natural o enfermedad común.

a) Póliza colectiva que cubre contingencias producidas por causa natural o enfermedad común.

Esta póliza cubre contingencias producidas por causa natural o enfermedad común en las cuantías económicas que a continuación se especifican:

– Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual; según tabla de indemnizaciones que se fija en la póliza colectiva.

– Incapacidad permanente total para la profesión habitual, e

– Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y muerte; según siguiente baremo salarial:

1. Salario inferior a 16.527,83 euros: 24.675 euros.
2. Salario entre 16.527,83 y 22.537,95 euros: 32.190 euros.
3. Salario superior a 22.537,95 euros: 40.000 euros.

b) Póliza colectiva que cubre contingencias producidas por accidente 24 horas.

Esta póliza cubre contingencias producidas por accidente las 24 horas del día. Las contingencias cubiertas son incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, y muerte.

En estos supuestos los trabajadores percibirán como indemnización aquella que les correspondiese según la póliza colectiva concertada.

En caso de muerte o gran invalidez o Incapacidad permanente absoluta o total, exclusivamente por razón de accidente de trabajo, para todos los trabajadores asegurados, la prestación económica recibida por acumulación de los importes asegurados (pólizas a) más b)) será del doble de las cantidades referidas en los anteriores niveles salariales.

A cuenta de las indemnizaciones o prestaciones económicas que los trabajadores tengan derecho a percibir de la entidad aseguradora en cualquiera de los supuestos contemplados anteriormente, Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., previa solicitud del empleado o sus beneficiarios o herederos, anticipará la cuantía de 3.005,06 euros, que deberán reintegrarse a la empresa en el momento de que la entidad aseguradora abone la cuantía económica que correspondiese.

Artículo 32.º – Anticipos.

Se concederán anticipos en las siguientes condiciones:

a) Únicamente los trabajadores fijos en la plantilla de la empresa podrán optar a este derecho.

b) La cuantía máxima a solicitar será de una cuarta parte del salario total anual sin considerar las horas extras, o 6.010,12 euros, la mayor de ambas.

c) Por tratarse de un anticipo el tipo de interés es «0».

d) A partir de la firma del presente convenio, la devolución deberá efectuarse en un plazo máximo de dos años (16 pagas por año) a partir del mes siguiente a su percepción.

e) Finalizada la devolución del anticipo no se podrá solicitar uno nuevo hasta pasado 1 año a partir del último reintegro.

f) Si una persona solicitara una excedencia o causara baja en la empresa, deberá reembolsar el saldo pendiente en el mismo momento de la liquidación.

Artículo 33.º – Fondo social.

Se dotará al Comité de Empresa de un Fondo Social de 1.800 euros por año para ser administrado por dicho comité según sus necesidades, dando conocimiento de su uso a la dirección de la empresa y a los trabajadores.

Artículo 34.º – Contratación de duración determinada.

La empresa se compromete a no superar el porcentaje del 15% de plantilla con contrato de duración determinada contratada por la empresa sobre el total de la plantilla contratada por la empresa.

Dentro de este 15% de plantilla con contrato de duración determinada no se computarán los contratos de relevo.

Para el cálculo del 15% de plantilla con contrato de duración determinada, se tendrá en cuenta el promedio de la contratación de duración determinada realizada en los seis últimos meses.

Artículo 35.º – Revisión de categorías.

Al menos una vez al año (en el primer trimestre del año) deberá haber una revisión de grupos y subgrupos profesionales de todos los trabajadores de la empresa, con la correspondiente subida de como mínimo 3 trabajadores.

Toda persona con contrato eventual y GP6 de grupo profesional cuando pase a indefinido cambiará a GP5 (D en operarios y B en empleados).

Artículo 36.º – Acceso a puestos cualificados.

Respetando el derecho estatutario de los trabajadores a la promoción en el trabajo, y con intención de favorecer la proyección profesional de los empleados de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. ambas partes acuerdan:

a) Que para cubrir las vacantes, o empleos de nueva creación, que exijan un personal cualificado tendrán derecho preferente a los mismos los trabajadores de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. convenientemente capacitados para ello.

b) A efectos de la promoción interna a puestos cualificados, y con el objeto de determinar la capacitación de los trabajadores que opten a ella, se establecerá un sistema de exámenes de carácter teórico y práctico que sirva a los expertos de la empresa para evaluar las capacidades de los candidatos.

c) La convocatoria de estas pruebas será convenientemente anunciada por la empresa así como los contenidos de las mismas, con una antelación mínima de 1 mes, dentro de este periodo de tiempo existirán tres semanas para la presentación de candidaturas.

Artículo 37.º – Formación profesional.

Con el fin de favorecer la formación de los trabajadores afectados por el presente convenio, y a su vez potenciar el principio de calidad total en la producción de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., la empresa procurará e incentivará el acceso de sus trabajadores a cursos de formación profesional, tanto interno como externo. El Comité de Empresa, durante los dos primeros meses del año podrá presentar solicitudes de cursos de formación para el año.

Todos los trabajadores vinculados por el presente convenio tendrán acceso a los cursos de formación siempre impartidos en aula.

Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. se compromete, en los supuestos en que el trabajador cumpla con los requisitos indicados anteriormente, a facilitar el seguimiento del citado curso de formación, adaptando la jornada del empleado al horario del mismo, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

Aquellos trabajadores que con regularidad cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional disfrutarán de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre y cuando se justifique documentalmente.

Se considerarán como horas de formación aquellas que se realicen para aprendizaje de nuevos puestos, nuevas maquinarias o promoción en el trabajo que se realicen fuera de las aulas, siempre que el trabajador esté acompañado por un formador y no esté sustituyendo a un empleado de la máquina y/o el grupo de trabajo normal de la máquina estuviera completo.

Aquellos trabajadores que participen en cursos de formación que se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, percibirán los siguientes incentivos de carácter económico:

a) 7,81 euros/hora de formación para aquellos trabajadores que acudan a cursos de formación directamente relacionados con el desempeño o la mejora de las funciones del puesto de trabajo que desarrolle en el momento de la celebración del curso.

b) 3,90 euros/hora de formación para aquellos trabajadores que acudan a cursos de formación que, organizados por la empresa, tengan como objeto favorecer los conocimientos generales de los empleados sobre las distintas fases productivas de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L., con el fin de que éstos puedan optar a una posible promoción profesional.

Artículo 38.º – Permisos y licencias.

A partir de la firma del convenio y aparte de los permisos y licencias concedidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, la empresa Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. concederá a los mismos:

a) En caso de matrimonio una licencia de 15 días naturales, pudiéndose empezar a disfrutar desde el día anterior a la boda. Se acreditará mediante el libro de familia.

b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, y hermanos y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.

5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos.

Un día natural en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos por consanguinidad o afinidad.

Estos días se podrán coger a partir de la defunción o del entierro.

Todos los permisos por fallecimiento se acreditarán mediante esquela o justificante eclesiástico o civil.

c) c.1) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c.2) En caso de intervención quirúrgica con hospitalización de un solo día de hijos, cónyuge, y padres por consanguinidad y afinidad, se dispondrá del día de la intervención y del siguiente día natural aunque no se esté hospitalizado.

Se considera hospitalización todo ingreso en un hospital para recibir asistencia médica o médico-quirúrgica que suponga al menos pasar una noche en el mismo o tener una cama asignada. No se considera hospitalización permanecer menos de 24 horas en un servicio de urgencias o en un servicio para la realización de pruebas diagnósticas o terapéuticas.

Se podrá disponer de estos días mientras dure la hospitalización.

En el caso de que la hospitalización dure más de 30 días consecutivos, se tendrá derecho a 2 días más de permiso retribuido mientras dure este ingreso. Esta ampliación del permiso no generará permiso adicional por desplazamiento.

La hospitalización y la intervención se acreditarán con el justificante del centro hospitalario.

c.3) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se acreditará con el justificante del facultativo o centro hospitalario que acredite la intervención quirúrgica y que prescriba el reposo domiciliario.

c.4) En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de hijos, cónyuge, y padres por consanguinidad y afinidad, se podrá disponer del día natural de la intervención, que se justificará con el justificante del facultativo o centro hospitalario que certifique la intervención quirúrgica.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad. Se acreditará con el justificante eclesiástico o civil (ayuntamiento o juzgado).

e) Un día laborable por el traslado del domicilio habitual. Se acreditará con el justificante oficial del ayuntamiento. Se podrá disfrutar dentro de los quince días naturales siguientes al traslado de domicilio.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo, debiendo presentar el trabajador a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de 18 horas al año.

g) Para acompañamiento de cónyuge, hijos y padres por consanguinidad a médicos especialistas (incluido pediatría) sean o no de la Seguridad Social, hasta 16 horas al año.

Para disponer de este permiso retribuido debe acreditarse:

El parentesco de la persona acompañada.

La asistencia a médico especialista por parte de dicho pariente.

La presencia del trabajador como acompañante.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses y por su voluntad podrán acumular el derecho previsto en el artículo 37.4 del E.T. en 12 jornadas laborales.

i) Aquellas personas que acudiendo a urgencias para atención propia o acompañando a familiares de primer grado, por afinidad o consanguinidad, permanezcan más allá de las 00:00 y siendo su turno de trabajo de 06:00 a 14:00 horas, podrán cambiar el turno de 14:00 a 22:00 horas, avisando durante la noche al servicio de vigilancia de la empresa de tal circunstancia.

Se acreditará mediante justificante que acredite la asistencia o el acompañamiento a dicho familiar en urgencias y en dicho horario.

Las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia recogida en el apartado a), permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas y desde la fecha de inscripción, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubiera disfrutado el que le correspondía como pareja de hecho.

En los apartados b, c, d, cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento a una provincia limítrofe con Burgos, dispondrá de un día natural de más y en el caso de que el desplazamiento se realice al resto de las provincias, se ampliará el permiso hasta dos días naturales de más. En aquellos casos en que se necesite uno de estos días se podrá disponer el día anterior.

En todos los casos, la retribución de estos permisos estará compuesta exclusivamente por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, retribución complementaria, prima de producción, plus de nocturnidad (cuando coincida el permiso

estando en ese turno), plus festivo (cuando coincidiera el permiso en jornada acreedora de este plus), complemento personal, puntualidad, complemento ex categoría y complemento ex antigüedad (estos 2 complementos solo por quien los perciban).

El trabajador deberá avisar con antelación a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso con los siguientes criterios:

Apartados a), h) al menos con una semana de antelación.

Apartados d), e), f), g) con al menos dos días de antelación en los casos, c) dos días siempre que se conozca con antelación la fecha.

Resto de apartados en cuanto le sea posible.

La falta de antelación en el aviso sin justificación, podrá conllevar la denegación del permiso.

En todos los casos el parentesco por el cual se dispone de permiso retribuido debe justificarse con documentación suficiente que acredite la relación.

En los casos de que el trabajador debiera salir urgentemente durante la jornada de trabajo por alguna de las causas recogidas en los permisos anteriores, disfrutará del permiso que le corresponda a partir del día siguiente, pero deberá recuperar la parte de jornada no trabajada correspondiente al día que salió urgente, pudiéndola recuperar el último día de permiso.

El permiso que anteriormente se recogía como «tres días laborables en el caso de nacimiento o adopción de hijo. Se acreditará mediante el Libro de Familia. Se podrán disfrutar dentro de los quince días naturales siguientes al nacimiento» no estará en vigor en tanto en cuanto la legislación mantenga el derecho a la suspensión del contrato por el nacimiento o adopción de hijo.

El progenitor distinto de la madre biológica que no se acoja a la suspensión por nacimiento de hijo/a establecida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores por no tener cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, tendrán derecho a disfrutar de un permiso de tres días laborables por dicho nacimiento.

Artículo 39.º – Derechos sindicales: crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato podrán acumular el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores en un cómputo anual pudiendo disfrutar dichas horas cualesquiera de sus miembros hasta el máximo de dicho cómputo.

Este máximo se calculará atendiendo a las reglas siguientes:

a) Se multiplicará el número de horas mensuales de cada miembro del Comité reconocido por el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores por el número de miembros y por 11 meses.

b) Si alguno o algunos de los miembros del Comité de Empresa estuviera de baja durante 15 o más días del mismo mes, el cómputo mensual de horas se reducirá en la mitad de las horas legalmente establecidas para tantos miembros como estén de baja.

c) Si la baja se prolongase durante todo el mes, la reducción de horas será igual al número de horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En ningún caso la suma de las horas sindicales disfrutadas por los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato en un determinado mes podrá superar el doble de la suma de las horas que legalmente les corresponde a dichos miembros en un mes.

En el caso de los delegados sindicales, cada delegado podrá acumular individualmente el crédito de horas que legalmente dispone de manera trimestral, aplicándose las reglas b y c del párrafo anterior.

Artículo 40.º – Prendas de trabajo.

Será capacidad del Comité de Seguridad y Salud Laboral determinar qué prendas de trabajo son las más adecuadas para el desarrollo de la prestación profesional en cada uno de los puestos de trabajo, para lo cual se presentará a los miembros del Comité para su posterior elección.

Anualmente y en el mes de enero, se entregarán las siguientes prendas al personal del grupo operarios:

– 3 pantalones.

– Zapato o bota de seguridad a elegir por el trabajador.

– 6 pares de calcetines.

– Para el personal de almacenes y el puesto de sacar muestras de almacenes, ropa interior térmica, 2 gorros y 2 bragas.

Y a elegir 4 de entre camisa manga larga, polo manga larga, polo manga larga con cuello alto y chaqueta.

Al grupo empleados se les entregarán las prendas de trabajo necesarias para cada puesto.

La entrega de otras prendas de trabajo, tales como chaleco y calzado, se realizará previa devolución de la prenda deteriorada. Igualmente, para personal con dotación especial (tales como personal de traslados, anoraks, trajes de agua, botas de agua, etc.) se les entregará una prenda nueva previa entrega de la prenda deteriorada.

Al personal eventual, al inicio de su contratación, se les dotará con toda la equipación correspondiente al puesto de trabajo y con la cantidad correspondiente a un año.

Artículo 41.º – Trabajo temporal.

Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. se compromete a que la utilización de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) se realizará, en su caso, respetando la legalidad vigente en dicha materia.

Ambas partes consideran que el 10% de personas contratadas a través de una E.T.T., sobre el total de la plantilla contratada por la empresa, puede proporcionar la flexibilidad requerida.

Para el cálculo del 10% de personal de E.T.T., se tendrá en cuenta la media de personal de E.T.T. contratado por la empresa durante los seis últimos meses.

Artículo 42.º – Adecuación de puestos de trabajo por disminución de aptitud.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad, el trabajador quedara con alguna disminución de aptitud para el desempeño de su puesto de trabajo, la empresa hará lo posible para buscarle un puesto adecuado a su situación.

La disminución tendrá que ser certificada por el Servicio Médico de Empresa.

En el seno del Comité de Salud Laboral se tratarán los casos que hubiere, haciendo una propuesta a la Dirección para su aprobación.

Artículo 43.º – Servicio médico.

La empresa garantizará la presencia de un médico durante 3 horas diarias (de 07:45 a 08:45 y de 17:30 a 19:30 horas), así como ATS durante 10 horas diarias (de 8:30 a 14:30 y de 15:30 a 19:30 horas), contando ambos con las oportunas especialidades.

Artículo 44.º – Jubilación parcial.

a) El trabajador podrá solicitar la jubilación parcial en base a los requisitos designados en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, el artículo 12.6 del E.T. y siempre de mutuo acuerdo con la empresa.

La comunicación se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

Las personas a las que se les haya aceptado la jubilación parcial, una vez cumplida la edad para poder acceder a la jubilación parcial, ésta se hará efectiva el primer día natural del mes siguiente, pudiendo mediar entre ambas fechas como máximo un mes natural.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Para los años 2017 y 2018 los contratos de relevo que se realicen serán indefinidos (con el porcentaje de jubilación parcial del 85% de la jornada).

A la finalización de dichos contratos, los trabajadores relevistas tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a 2 días de salario por mes trabajado a partir del primer mes. Si al trabajador relevista se le hiciera contrato fijo en la empresa se le respetará la antigüedad y no tendrá derecho a la referida indemnización por terminación del contrato de relevo. La jornada reducida resultante se acumulará y se realizará anualmente de forma continuada

b) La empresa aplicará los preceptos legales que existan en cada momento que favorezcan las jubilaciones anticipadas o parciales de los trabajadores.

A aquellos trabajadores de Gonvarri Burgos que soliciten y puedan legalmente acceder a la jubilación, antes de cumplir con los requisitos necesarios para poder acceder a la jubilación ordinaria según establezca la ley en cada momento (requisitos de edad, periodo de cotización, etc.). La empresa entregará una gratificación de 18.000 euros brutos anuales, por cada año que se anticipe la jubilación respecto a la jubilación ordinaria, con los siguientes requisitos:

1. El empleado debe poder acceder a la jubilación.

2. Cada empleado deberá tributar por dicha gratificación según corresponda, siendo una obligación propia e inexcusable de cada empleado.

3. Se establece un límite cuantitativo a la hora de percibir esta gratificación que son un máximo de 5 anualidades.

4. Requisito de antigüedad en la empresa, será necesario acreditar una antigüedad en la empresa mínima de 20 años.

5. En el caso de acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, no se entregará dicha gratificación, puesto que el jubilado parcial sigue dado de alta en la empresa y trabajando un determinado porcentaje de su jornada anual.

Artículo 45.º – Defunciones.

En el caso de fallecimiento de algún empleado de Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. la empresa enviará una corona de flores con dedicatoria de empresa y compañeros de trabajo, así como la publicación de una esquela en la prensa local.

Si el fallecimiento es de un empleado o familiar directo del mismo (primer grado de consanguinidad o afinidad), podrá asistir al sepelio una representación del Comité de Empresa.

Artículo 46.º – Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

– La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

– El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar grupo al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

– Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 47.º – Acceso a prácticas para hijos de empleados.

Los hijos de los trabajadores que estén cursando grado superior de formación profesional o estudios universitarios, tendrán un acceso prioritario a realizar prácticas formativas en Gonvarri Burgos.

Los estudios cursados por los que se desean hacer prácticas, tendrán que tener relación directa con la actividad que se desarrolla en la empresa y éstas deberán realizarse a través de los centros de formación profesional reglados o universidades

Artículo 48.º – Cláusula de igualdad.

Las partes del presente convenio se comprometen a cumplir las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, asimismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas políticas, así como por razón de lengua.

* * *

ANEXO I

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

En cumplimiento del Real Decreto Legislativo 3/2012 y el artículo 22 del E.T. se recoge clasificación de grupos profesionales que regirá en Gonvarri Burgos.

Grupo 1	Director-Gerente	
Grupo 2	Jefe de Departamento/Sección	
Grupo 3	• Resp. Prevención • D. Comercial Adjunto • Adj. Expediciones • Comercial auto • Resp. Compras • Adjunto D. Comercial • Resp. SPG	
Grupo 4	• Supervisor • Técnico Calidad producto • T. Cal. Auto • T. Prevención • T. Medioambiente • T. Laboratorio • T. Sistemas • T. Comercial	
	Empleados	Operarios
Grupo 5	• Programación • Expediciones • Analista de Laboratorio • Administración • Gestión Stock • Admtvo. compras • Admtvo. almacén (compras no siderúrgicas) • Aux. Calidad producto • Aux. Admtvo. laboratorio • Recepcionista	• Mantenimiento • Maquinista • Líder • Ayudante • Montador • Hornos • Pupitre entrada y salida decapado • Caldera y regeneración • Tren de laminación • Skin-pas • Rectificadora • Manto. troqueles • Gruista • Almacenes y traslados • Muestras • Flejado y embalado • Madera
Grupo 6	• Nuevas incorporaciones	• Nuevas incorporaciones

En atención a criterios históricos, personales y profesionales el personal de grupo operario que se encontrara en alta en la empresa a fecha 1 de enero de 2012, será encuadrado en el grupo profesional 5.

Para futuros nuevos puestos que pudieran generarse se estudiará su posicionamiento en la Comisión de Vigilancia e Interpretación.

* * *

ANEXO II

TABLA SALARIOS BASE 2021

Para el personal de Gonvarri, se dispone la siguiente tabla de salario base:

GRUPO OPERARIOS		
Antigua Categoría profesional	Actual Grupo Profesional	Sal. base euros/mes
Oficial de 1.ª	Grupo 5-A	2.011,45
Oficial de 2.ª	Grupo 5-B	1.946,87
Oficial de 3.ª / Especialista	Grupo 5-C	1.868,42
Personal convertido en indefinido	Grupo 5-D	1.733,18
Personal nueva incorporación	Grupo 6	1.562,86

GRUPO EMPLEADOS		
Antigua Categoría Profesional	Actual Grupo Profesional	Sal. base euros/mes
Encargado	Grupo 4 (supervisor)	2.098,30
Oficial 1.ª y asimilado/ Oficial 2.ª	Grupo 4	1.622,58
Oficial 1.ª y asimilado	Grupo 5-A	1.581,64
Oficial 2.ª/ Auxiliar Admtvo/Recepcionista /Personal convertido en indefinido	Grupo 5-B	1.530,38
Personal nueva incorporación	Grupo 6	1.408,05

El personal mantendrá un salario base, en función de la categoría profesional que detentaba a la fecha del cambio de categorías a grupos profesionales y con la finalidad de preservar la posibilidad de promoción profesional y económica de los trabajadores; esta promoción podrá tener lugar dentro del mismo grupo profesional pasando de un subgrupo inferior al superior.

A fin de mantener el mismo salario año que este grupo percibe a la fecha anteriormente referida, se detraerá en la medida y a las personas que sean necesarias la cantidad de euros del concepto «complemento personal».

* * *

ANEXO III

TABLA SALARIOS BASE 2022

Para el personal de Gonvarri, se dispone la siguiente tabla de salario base:

GRUPO OPERARIOS		
Antigua Categoría Profesional	Actual Grupo Profesional	Sal. base euros/mes
Oficial de 1.ª	Grupo 5-A	2.063,75
Oficial de 2.ª	Grupo 5-B	1.999,17
Oficial de 3.ª / Especialista	Grupo 5-C	1.920,72
Personal convertido en indefinido	Grupo 5-D	1.785,48
Personal nueva incorporación	Grupo 6	1.615,16

GRUPO EMPLEADOS		
Antigua Categoría Profesional	Actual Grupo Profesional	Sal. base euros/mes
Encargado	Grupo 4 (supervisor)	2.152,85
Oficial 1.ª y asimilado/ Oficial 2.ª	Grupo 4	1.664,76
Oficial 1.ª y asimilado	Grupo 5-A	1.622,77
Oficial 2.ª/ Auxiliar Admtvo/Recepcionista /Personal convertido en indefinido	Grupo 5-B	1.571,5
Personal nueva incorporación	Grupo 6	1.449,17

El personal mantendrá un salario base, en función de la categoría profesional que detentaba a la fecha del cambio de categorías a grupos profesionales y con la finalidad de preservar la posibilidad de promoción profesional y económica de los trabajadores; esta promoción podrá tener lugar dentro del mismo grupo profesional pasando de un subgrupo inferior al superior.

A fin de mantener el mismo salario año que este grupo percibe a la fecha anteriormente referida, se detraerá en la medida y a las personas que sean necesarias la cantidad de euros del concepto «complemento personal».

* * *

ANEXO IV

TABLA HORAS EXTRAS

TABLA VALOR HORA BASE PARA CÁLCULO HORAS EXTRAS GRUPO OPERARIOS AÑO 2021		
GRUPO		
	Prima A	**Prima B**
GRUPO 5	14,17	14,33
GRUPO 6	12,98	13,14

TABLA VALOR HORA BASE PARA CÁLCULO HORAS EXTRAS GRUPO EMPLEADOS AÑO 2021	
GRUPO	
GRUPO 4 Supervisores	14,81
GRUPO 4	13,01
GRUPO 5	12,40
GRUPO 6	11,65

TABLA VALOR HORA BASE PARA CÁLCULO HORAS EXTRAS GRUPO OPERARIOS AÑO 2022		
GRUPO		
	Prima A	**Prima B**
GRUPO 5	14,53	14,70
GRUPO 6	13,32	13,49

TABLA VALOR HORA BASE PARA CÁLCULO HORAS EXTRAS GRUPO EMPLEADOS AÑO 2022	
GRUPO	
GRUPO 4 Supervisores	15,19
GRUPO 4	13,35
GRUPO 5	12,73
GRUPO 6	11,96

* * *

ANEXO V

La determinación de las futuras subidas salariales no debe quedar sujeta a un único elemento fijador como es el índice de precios al consumo, ya que este indicador está sometido a presiones e influencias externas que poco tienen que ver con la marcha de la empresa ni con los resultados de la misma.

Ambas partes estudiarán nuevas fórmulas que vinculen los objetivos, el esfuerzo y los resultados de la planta con la estimación de subidas salariales.

Para lo que durante el primer trimestre de 2023 se formará una comisión compuesta por 3 miembros de cada parte que se encargará de realizar este estudio.

* * *

ANEXO VI

La empresa se compromete a cumplir el acuerdo alcanzado, no descolgándose unilateralmente del mismo.

En el caso de que fuera necesario replantear los acuerdos firmados, se buscará el mutuo acuerdo entre las partes.

* * *

ANEXO VII

A fin de analizar la viabilidad y conveniencia de implantar un servicio de lavandería para la ropa de trabajo, se fijará un periodo de dos años en los cuales la empresa analizará la gestión integral de la ropa y se tomará una decisión en base al estudio realizado.

* * *

ANEXO VIII

ACUERDO PARA LA GARANTÍA DE OCUPACIÓN Y ESTABILIDAD

Debido a la grave crisis económica, de la que Gonvarri Burgos no ha sido ajena, la empresa necesitó realizar un replanteamiento de su actividad y de sus formas de hacer y entender el negocio.

La necesidad de modernizarse y adecuarse a los nuevos tiempos que se avecinaban provocó la obligación de reflexionar sobre los ámbitos de actuación para poder situar a Gonvarri Burgos en una posición que permitiera mantener y mejorar su posición en el mercado en general y dentro del grupo en particular.

Analizando las particularidades de nuestra planta, se han observado diferentes ángulos de mejora en donde poder incidir y afectar con ellos al correcto devenir de nuestra empresa.

– El producto:

El acero presenta una saturación de operadores en el mercado que provoca una gran competencia.

Con el fin de mejorar nuestra posición se decidió incrementar nuestra presencia comercial en el mercado clásico, a la vez que se inició la introducción del aluminio en nuestro proceso, lo que nos ha permitido ampliar nuestro mercado.

– El proceso productivo:

Este debía ser mejorado para poder aportar más valor añadido al producto; para ello se introdujo lo que hoy conocemos como SPG, que no es otra cosa más que la aplicación de la filosofía Lean Manufacturing a todos los procesos de la empresa.

La mejora de la productividad y de los análisis de los procesos de toda la empresa está produciendo los resultados esperados, aun a sabiendas de que solamente hemos iniciado el camino de la excelencia.

– Inversión en nuevas instalaciones:

Tras 50 años de vida, es necesario modernizar nuestra planta con la incorporación de nuevas y más modernas máquinas.

La inversión en una nueva prensa es una apuesta firme por la planta de Burgos y el mejor camino para tratar de garantizar nuestro futuro.

– Reorganización de actividades no principales:

El Grupo Gonvarri desde hace muchos años inició la senda de reorganizar las actividades auxiliares; en Burgos se había aplicado en tareas como son la limpieza de las instalaciones, el servicio de consejería y vigilancia, e incluso el propio servicio de asistencia sanitaria.

La compañía ha decidido ampliar la externalización de actividades no principales en base a las positivas experiencias dentro del grupo y al inevitable empuje de nuestro entorno, en donde la competencia lleva mucho tiempo aplicando esta nueva organización productiva.

Los motivos que han llevado a tomar esta decisión son varios y se citan a continuación:

– Un mayor aporte de flexibilidad organizativa interna, que ayudará a centrar los esfuerzos en la mejora de las actividades que aportan más valor al proceso.

– Productivos, externalizar estas actividades no principales supone, dada la especialización de la empresa subcontratista, una reducción de costes por la simple mejora de los procesos.

– Los empleados de Gonvarri adoptarán una nueva línea de defensa ante posibles futuras crisis, pues la empresa podrá rescatar la actividad auxiliar subcontratada para poder atenderla con su propia plantilla, evitando en la medida de lo posible actuaciones que no son del agrado de nadie.

Es por esto que reunidos por una parte la representación legal de los trabajadores y de otra la Dirección de Gonvarri Burgos

ACUERDAN:

Que el objetivo de las partes es aplicar medidas que ayuden a conferir estabilidad en el empleo, y al mismo tiempo permitan a la empresa desarrollar adecuadamente su actividad principal y atender de la mejor manera posible a nuestros clientes.

A estos efectos, reconociéndose ambas partes plena capacidad para contratar y obligarse, se alcanza el presente acuerdo:

1. – Subcontratación.

La empresa subcontratará las actividades de bases de madera, flejado y embalado de las líneas transversales y prensas; el personal de Gonvarri Burgos que venía realizando las tareas objeto de externalización continuará prestando sus servicios para Gonvarri Burgos en los términos y garantías que tenía hasta la fecha.

El desarrollo previsto inicialmente se llevará a cabo de la siguiente manera:

– En un principio durante 2016 este proceso afectará únicamente a la sección de prensas y T5.

– En el año 2017, el embalado de líneas transversales T1 y T3, y embalaje manual en la sección de varios.

– En 2018, T2 y T4.

– Durante este proceso quedará externalizada toda la madera de la empresa.

Este desarrollo puede sufrir variaciones en el orden de los procesos que se externalizan, pero siempre llegando hasta 2018.

2. – Garantía de mantenimiento del empleo.

La empresa se compromete a mantener contratada por Gonvarri I. Centro de Servicios, S.L. una plantilla media de 230 personas al año; en caso de no alcanzar esta cifra deberá rescatar de la subcontratación los puestos necesarios hasta alcanzarla.

Para el eventual supuesto de que fuera necesario reducir puestos de trabajo fijos de plantilla, la empresa se compromete a rescindir previamente (total o parcialmente) las subcontrataciones indicadas en el artículo 1, de tal forma que el personal fijo de plantilla tenga prioridad para continuar la relación laboral realizando las funciones que, con base en el artículo 1, pasan a ser subcontratadas con proveedores externos.

* La compañía garantiza que no llevará a cabo la externalización de otros procesos diferentes a los citados en el apartado 1.

La empresa se compromete a hacer los dos contratos de relevo de 2017 indefinidos directamente y 3 indefinidos más de MOD a lo largo del año.

3. – Comisión de seguimiento.

Se acuerda la constitución de una comisión de seguimiento que estará integrada por la representación legal de los trabajadores y la Dirección, y que tendrá por objeto el seguimiento del presente acuerdo.