

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Gestión Materiales y Proyectos, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022 para la empresa Gestión Materiales y Proyectos, SA. Código convenio número 01100902012019.

ANTECEDENTES

El día 12 de mayo de 2022 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 19 de abril de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 19 de mayo de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo de Gestión de Materiales y
Proyectos, SAU para los años 2020-2022**

Reunidos

De una parte, la administradora única de la empresa Gestión de Materiales y Proyectos SAU (en adelante, GMAPSA o la empresa, indistintamente) y de la otra la delegada de personal y representante de los trabajadores y trabajadoras.

Exponen

Primero. Que el anterior convenio de empresa decayó el 31 de diciembre de 2019.

Segundo. Que, tras el cambio en la propiedad de la empresa producido en el mes de noviembre de 2021 y como consecuencia también de los difíciles momentos vividos como consecuencia de la pandemia producida por el virus COVID-19, las partes acordaron negociar un nuevo convenio.

Tercero. Que finalmente han sido capaces de alcanzar un acuerdo al respecto, y en prueba del mismo, suscriben el presente convenio colectivo por el que se establecen las condiciones laborales de aplicación en la empresa para los años 2020, 2021 y 2022.

Y a tal efecto,

Acuerdan

Primero. Ámbito

El presente convenio colectivo de empresa afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla de la empresa GMAPSA sin distinción de sexo.

Se exceptúan de su aplicación las personas vinculadas con la empresa por una relación laboral especial de alta dirección regulada en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto.

Segundo. Vigencia y denuncia

El presente convenio tendrá su vigencia desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2022.

A la fecha de finalización, seguirán en vigor las cláusulas normativas de este acuerdo, excepto en lo referente al incremento salarial, o de conceptos semejantes de tipo obligacional en los términos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y una ultraactividad indefinida.

Se establece un plazo de 3 meses previos a la expiración del convenio para su denuncia escrita, considerándose denunciado en todo caso al llegar a su término el 31 de diciembre de 2022.

Tercero. Jornada laboral

La jornada laboral anual para los años de vigencia de este acuerdo será de 1.717 horas de trabajo efectivo.

Dicha jornada es inferior en 18 horas a la acordada en el anterior convenio y estará supeditada a un aumento del 1,5 por ciento de la productividad que será medida conjuntamente por la parte de los trabajadores y trabajadoras y de la empresa debiendo de llegar a un acuerdo en la metodología a aplicar.

Los trabajadores y trabajadoras verán reconocido su derecho de reunión, concediendo a tal efecto la empresa 4 horas al año remuneradas para la celebración de asambleas.

En estos años el calendario se confeccionará conforme a los criterios que se vienen aplicando en la actualidad respecto a vacaciones, puentes, días de ajuste de calendario general, o días de ajuste de calendario respecto a la jornada anual pactada para asuntos propios.

Estos días de ajuste de calendario respecto a la jornada anual pactada que pudieran resultar para disfrute por asuntos propios, serán generalmente utilizados para la realización de trámites o por necesidades personales que deban necesariamente realizarse en horario de trabajo, garantizándose siempre que su disfrute no afecte al normal desarrollo de la producción y los servicios de la empresa. El disfrute de estos días de ajuste de calendario para asuntos propios sólo se podrá unir a días de vacaciones por autorización de la dirección si el servicio lo permite.

El número de días anuales así denominados dependerá cada año de la confección del calendario anual, y no disminuirá en ningún caso la jornada anual de 1.717 horas de trabajo efectivo.

Como criterio general de confección de calendario, las partes acuerdan prescindir de la fiesta local del día de Olarizu, y fijar un tiempo de descanso para los trabajadores y trabajadoras en jornada partida, entre 45 minutos y dos horas, a disfrutar entre las 13:00 y 15:00 horas de la jornada.

Cuarto. Permisos y licencias

Retribuidos:

Ambas partes, conscientes de la naturaleza reparadora de estos beneficios, se comprometen a una interpretación racional de su literalidad y a un ejercicio responsable de las licencias y permisos recogidos en el presente punto.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Como norma general, para todos los permisos siguientes se contabilizará como primer día del cómputo del permiso aquél en el que ocurra el hecho causante, siendo el plazo indivisible.

- Por causa de fallecimiento:

- Del cónyuge: 5 días naturales, pudiendo solicitar 2 días más como permiso no retribuido.
- Del padre, madre, suegro, suegra, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.
- De hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
- De nietos y abuelos: 2 días naturales.

Si los anteriores hechos causantes requieren el desplazamiento del trabajador de, al menos, 200 km de ida y 200 km de vuelta, los permisos se ampliarán 2 días naturales más.

En estos casos, previa solicitud razonada del empleado, se podrá autorizar el disfrute discontinuo del permiso.

- Por causa de matrimonio:

- Del empleado/a: 18 días naturales, debiendo avisar a la empresa con una antelación mínima de un mes. El periodo de disfrute será indivisible y el matrimonio deberá contraerse dentro de dicho plazo.

- Del padre, madre, hijos/as, hermanos/as y cuñados/as: 1 día natural (sólo si es laborable) coincidente con el de la ceremonia.

- Por causa de nacimiento:

- 2 días laborables, incluido el día del nacimiento. En caso de precisar intervención quirúrgica con anestesia general se añadirá un día laborable más.

- En caso de adopción, el empleado/a podrá disponer de hasta 5 días de permiso, divisibles a lo largo del año, para tramitar la documentación necesaria para la adopción; previa justificación a la empresa de dicha tramitación.

- Por lactancia:

- Los trabajadores y trabajadoras con un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. Estas horas podrán ser acumuladas durante ese periodo y se disfrutarán a voluntad del trabajador previo acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en la empresa.

- Por obtención del carnet de identidad, permiso de conducir y renovación de los mismos:

- Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir con la jornada laboral el horario de apertura y cierre de los organismos expendedores de los citados documentos durante ese periodo de coincidencia.

- Por asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social:

- El tiempo necesario para 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 de medicina general, debiendo presentar el empleado, previamente y junto con el parte de incidencia, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

- En los demás casos, es decir, para asistir a una consulta de un facultativo de medicina general, se dispondrá de un máximo de 20 horas anuales por cada trabajador. En este límite estarán incluidos los acompañamientos a aquellos familiares (cónyuge, padre, madre o hijos/as) que no puedan valerse por sí mismos y dependan del trabajador para acudir a dichas consultas.

- Asimismo, aquellos empleados/as que tuvieran hijos disminuidos psíquicos o físicos, podrán disponer anualmente de 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos.

- Por traslado de domicilio:

- 1 día natural, debiéndose solicitar el permiso con un mínimo de 10 días de antelación y quedando justificado el traslado con posterioridad al mismo, concretamente y como máximo en los 60 días posteriores mediante el certificado de empadronamiento correspondiente.

- Por formación profesional:

- Los empleados que se inscriban en cursos organizados en centros oficialmente reconocidos para la obtención de cualquier título o certificado de capacitación directamente relacionado con la actividad principal de la empresa, podrán solicitar el cambio al régimen horario vigente en la empresa que mejor se adapte al curso hasta su finalización.

- Por exámenes:

- Se concederá el tiempo necesario para la realización de exámenes de titulaciones oficiales siempre que coincidan con el horario laboral y estén relacionados con el contenido contractual.

Permisos no retribuidos:

El trabajador/a podrá disponer de 1 día laborable al año como permiso no retribuido debiendo preavisar para su disfrute con una antelación mínima de 15 días.

Quinto. Condiciones e incrementos salariales

Se acuerda un incremento salarial para el año 2020 del 0,8 por ciento anual y del 0 por ciento para el año 2021.

El año 2022 tendrá un incremento salarial del 4 por ciento anual aprobándose igualmente una paga no consolidada ni consolidable igual al 2,5 por ciento del salario anual con objeto de compensar el IPC real de principios de año del 6,5 por ciento con la subida consolidada del 4 por ciento del salario.

Del mismo modo se procede a instaurar una actualización de las tablas salariales como sigue, aplicando una subida lineal de 2.000 euros.

Tabla salarial por función 2022

ADMINISTRATIVOS	SALARIO FUNCIÓN
Oficial 1ª administrativo	25.391 euros
Oficial 2ª administrativo	23.154 euros
Auxiliar administrativo	20.815 euros
Técnicos de taller	
Tecnico organización 1	25.391 euros
Tecnico organización 2	24.374 euros
Encargados	24.883 euros
Operarios	
Oficial 1ª	24.374 euros
Oficial 2ª	23.154 euros
Oficial 3ª	21.984 euros
Especialista	20.815 euros

Sexto. Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el problema que para nuestra sociedad suponen los niveles de empleo existentes, por lo que coinciden en la conveniencia de suprimir las horas extraordinarias en la empresa.

Con carácter excepcional, podrá prorrogarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

I. Por causa de fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios o urgentes.

II. Cuando por razones no previsibles con la antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

Las horas extraordinarias que no sean compensadas en tiempo libre (que será lo habitual según el criterio actual), a razón de 1 hora 45 minutos por cada hora extra trabajada, se abonarán al precio de 16 euros brutos la hora cuando se trabajen en día laboral que no sea sábado, o al precio de 19 euros brutos la hora cuando se trabajen en sábado, domingo o festivo.

Séptimo. Plus nocturnidad

Para el año 2022 y desde el 1 de enero, el plus de nocturnidad tendrá un valor de 22 euros por cada noche trabajada.

Octavo. Póliza de seguro por accidente o enfermedad

La empresa contratará un seguro para los empleados con las siguientes coberturas:

I. Por muerte, 42.000 euros.

II. Por incapacidad permanente, 60.000 euros.

Noveno. Prestación complementaria por incapacidad transitoria

La empresa garantiza la cobertura del 100 por ciento de la prestación por incapacidad temporal durante 18 meses.

Décimo. Fundación Laboral San Prudencio

Las partes acuerdan extender la asociación a la Fundación Laboral San Prudencio, a todos los trabajadores y trabajadoras de GMAPSA, en la fecha más inmediata posible tras la firma de este convenio.

Undécimo. Servicio de lavandería de la ropa de trabajo

Las partes acuerdan que al personal al que se le proporciona ropa de trabajo, se le prestará el servicio de lavandería respecto de esta indumentaria.

Duodécimo. Absorción y compensación

Las condiciones económicas reguladas en el presente acuerdo excluyen cualesquiera otras que pudieran resultar de la normativa laboral, convenio colectivo o acuerdo vinculante de ámbito superior que en su caso resultara eventualmente aplicable en la empresa (incluido el complemento de antigüedad) y asimismo absorben y compensan cualesquiera otras de naturaleza y finalidad equivalente que pudieran resultar de aplicación en su caso por los mismos supuestos y títulos señalados.

Decimotercero. Clasificación profesional

Se creará un grupo de trabajo integrado por dos representantes de los trabajadores y trabajadoras y un representante de la empresa con el objeto de constituir y definir un sistema de clasificación profesional que facilite el correcto encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en su grupo profesional. Este sistema no tendrá efectos retributivos sino de organización.

Una vez aprobado e implantado en su integridad, el sistema de clasificación profesional que resulte de los trabajos de dicha comisión, el complemento ad personam quedaría consolidado, por lo que cualquier ascenso de categoría profesional conllevará en su caso un incremento del salario función adecuándolo a la nueva categoría, no siendo absorbido en ningún caso ese incremento por el complemento ad personam.

Decimocuarto. Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales (PRECO II)

Los firmantes de este convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos del PRECO deberán ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales y favorece el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

Decimoquinto. Comisión paritaria

Las partes firmantes del presente acuerdo constituirán una comisión paritaria, compuesta por tres representantes de cada una de ellas, a la que se le someterán las dudas que pudieran surgir de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.

Asimismo, convienen que el diálogo será la vía natural de la negociación interna en el seno de la comisión paritaria y acuerdan que las discrepancias que puedan surgir de la aplicación e interpretación del presente convenio se someterán al Procedimiento Voluntario para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO) sin perjuicio de las acciones que legalmente puedan corresponderles.

Decimosexto. Principio de igualdad

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Los términos utilizados en la redacción de este convenio cuando se refieren a las personas son genéricos, según reflejan las normas de la gramática establecidas por la RAE, con el objeto de no incurrir en duplicidades innecesarias que puedan dificultar su lectura y comprensión y sin que supongan una discriminación de las indicadas en los párrafos anteriores.

Decimoséptimo. Cláusula final. Alcance y normativa supletoria

El presente convenio tiene carácter colectivo y resulta de aplicación a los trabajadores y trabajadoras con contrato en vigor a la firma del mismo como a los que se incorporen durante su periodo de vigencia.

En las materias no reguladas en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica vigente en cada momento, en tanto resulte compatible con este acuerdo, o por el Estatuto de los Trabajadores como norma subsidiaria.

En lo no regulado expresamente en el presente convenio se estará de forma subsidiaria a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de Álava para la Industria Siderometalúrgica. La subsidiariedad en la aplicación del convenio sectorial del metal de Álava implica necesariamente que si la renovación del citado acuerdo produjese mejoras en éstas se aplicarán directamente en la empresa.

Lo que suscriben las partes en Vitoria-Gasteiz a 19 de abril de 2022.