



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Manufacturas Ges, S.A., (código de convenio 48102202012020).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

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 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 13 de julio de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea



1. Aplicación, duración y vigencia

El presente Convenio de Empresa se aplicará a todos y todas las trabajadoras que presten sus servicios para la empresa Manufacturas Ges, S.A.

Este Convenio de Empresa entrará en vigor en la fecha de su firma, siendo su duración de 2 años, es decir, desde el 1 de enero de 2020, hasta el 31 de diciembre de 2021. Este acuerdo se considerará denunciado el día 1 de Diciembre de 2021, fecha en que las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo acuerdo, y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del Convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

2. Inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. La empresa abrirá el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Representación Legal de los y las Trabajadoras (en adelante RLT).

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas delegadas de personal.

2. En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en el Comisión Mixta.
3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

3. Condiciones mas beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran cualquier trabajador o trabajadora a la entrada en vigor de este Convenio. Dichas condiciones no serán en ningún caso compensables ni absorbibles.

4. Normas supletorias

En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia de eficacia general que se pueda establecer o en su defecto y como mínimo lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2019-2021.

No obstante, y en el supuesto de que el actual Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia perdiera su vigencia se seguiría aplicando este Convenio de manera supletoria en los puntos no acordados en el presente Convenio de Empresa.

Asimismo, si con posterioridad a la firma de este Convenio se estableciesen artículos que mejoren para los trabajadores y trabajadoras lo acordado, bien en el Convenio de Bizkaia, bien en cualquier otra normativa de obligado cumplimiento, se aplicarán dichas mejoras.



5. Jornada laboral

El número de horas a trabajar cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será aquel que establece el Convenio Provincial del Metal de Bizkaia para los años en cuestión y en concreto:

- Jornada partida: 1.708 horas.
- Relevos: 1.688 horas.

Modificación de la jornada diaria: Se estará a lo dispuesto en el artículo 17.4.º del Convenio Provincial para la industria siderometalúrgica de Bizkaia.

6. Calendario laboral

Para el año 2.020 el calendario laboral será el ya acordado entre ambas partes.

El calendario de 2021 se elaborará, como habitualmente, a propuesta de la empresa con antelación al fin del año precedente.

En caso de que se contemplen días de libre disposición, esos días se disfrutarán de acuerdo con las cláusulas de disfrute que se establecieron en su día y que son:

- Se deberán notificar a Iñaki Parada con, como mínimo, una semana de antelación
- No podrán hacer uso de estas horas en un mismo día más de 2 personas.
- El disfrute será siempre por días completos
- No se podrá disfrutar de estas horas en las siguientes fechas:
 - Semana Santa (Días anteriores y posteriores).
 - Vacaciones de verano (días anteriores y siguientes).
 - Días anteriores y siguientes a puentes establecidos en el calendario pactado.
 - Navidades (días anteriores y posteriores a las vacaciones establecidas en el calendario).

7. Incremento salarial

Para el año 2020, la Empresa aumentará el 1,80% las bases salariales, los importes a abonar en concepto de prima y los pluses del año 2019 para los trabajadores a prima y asalariados.

Para el año 2021 la subida salarial a aplicar: IPC de 2020 + 1%, con una subida mínima del 0,50% para el caso en el que el IPC de 2020 sea negativo.

8. Finiquito y pago de atrasos

El presente Convenio tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2020.

Los trabajadores que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero de 2020 y la fecha de firma del presente Convenio, tendrán derecho a percibir en concepto de atrasos las diferencias salariales y de dietas cuando correspondan, entre las establecidas en el presente Convenio y las percibidas por el trabajador durante el periodo de la relación laboral prestada.

A tal efecto, con el fin de garantizar plenamente los derechos y obligaciones establecidos en el párrafo anterior y evitar problemas de interpretación, se establece que los finiquitos correspondientes a la liquidación de salarios en el momento mismo de la extinción de la relación laboral, en los que no pueda ser incluida la liquidación de dichos atrasos, no tendrán valor liberatorio para la empresa, ni alcance de finiquito definitivo, hasta que todas las cantidades por atrasos hayan sido abonadas totalmente.

El trabajador tendrá un año de plazo desde la firma del Convenio para reclamar las diferencias que pudieran corresponderle.

Dicho abono de atrasos conllevará la correspondiente liquidación complementaria por diferencias a la Seguridad Social, cuya copia y certificado de empresa, pondrá la misma a disposición del trabajador en el caso de que éste se lo solicite.

La liquidación de los atrasos mencionados en este artículo, se abonará en el plazo máximo de dos meses desde la firma de dicho pacto, o revisión salarial.



9. Pagas extraordinarias, antigüedad y festivos

Para el año 2020 las pagas extraordinarias (excepto el importe correspondiente a la antigüedad), y los festivos se aumentarán un 1,80%.

Para el año 2021 estos mismo conceptos se aumentarán en función del IPC del año 2020 + 1%, con un mínimo del 0,5% en caso de que en IPC del 2020 sea negativo.

Estas pagas se abonarán el 15 de julio y el 22 de diciembre, siguiendo el criterio de cálculo del Convenio Provincial del Metal de Bizkaia en vigor.

En cuanto a la Antigüedad, el valor del quinquenio se mantendrá en el valor acordado para el año 2016.

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, en número ilimitado.

Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración bien por servicios prestados, o en comisiones, licencias o baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa; así por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o la categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase, sin solución de continuidad, a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Todo trabajador que cumpla quinquenios, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

10. Pluses de relevo y nocturnidad

Los importes a aplicar en concepto de Plus de relevo y Nocturnidad para el año 2020 se aumentarán un 1,80% sobre los valores de 2019:

- Plus de relevo: 0,5071 euros/hora.
- Plus de nocturnidad: 1,6778 euros/hora.
- Plus de relevo nocturno: 2,1849 euros/hora.

Para el año 2021 estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que las bases salariales, como se indica en punto 7.

11. Plus de absentismo

En función del índice de absentismo de la Empresa en el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, se establece un incremento del Plus de Absentismo de un 1,80% sobre las bases de 2019:

- Si el absentismo está comprendido entre el 8,01 y el 9%: plus: 193,72 euros.
- Si el absentismo está comprendido entre el 7,01 y el 8%: plus: 387,44 euros.
- Si el absentismo está comprendido entre el 6,01 y el 7%: plus: 581,16 euros.
- Si el absentismo está comprendido entre el 5,01 y el 6%: plus: 774,88 euros.
- Si el absentismo es menor o igual al 5%: plus: 968,60 euros.

Para el año 2021 los importes de estas escalas se incrementarán en el mismo importe que se incrementen las bases salariales tal y como se establece en el punto 7.

Para el cálculo de la cantidad a abonar se calculará porcentualmente el importe a abonar dentro de cada tramo. Por ejemplo, si el absentismo fuese el 6,60% el importe a abonar sería: 581,16 euros + (0,40 x 193,72 euros) = 658,65 euros.

Las únicas horas de ausencia a no considerar en el cálculo del índice de absentismo serán las correspondientes a las horas sindicales.



La Empresa aportará globalmente la cantidad que corresponda en concepto de absentismo y esta cantidad se repartirá de forma directamente proporcional al índice de asistencia de cada operario.

Esta cantidad de abonará conjuntamente con la nómina del mes de diciembre.

12. Incapacidad temporal por accidente laboral y enfermedades profesional

El personal de esta empresa, percibirá en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional el 100% de los conceptos salariales, desde el primer día, con las siguientes condiciones:

1. Que exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.
2. Que no exista un incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad, así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado.

El complemento referido en el párrafo anterior será de aplicación en el supuesto de accidente in itinere.

13. Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral

El personal de la empresa, percibirá en caso de enfermedad común o accidente no laboral el 100% de los conceptos salariales los dos primeros días en la primera baja del año.

Se mejorará el importe a abonar por este concepto cuando se dé alguna de las siguientes condiciones:

- Hospitalización de un mínimo de 2 noches: La empresa abonará desde el primer día de la baja y hasta el 20.º día de la misma el suplemento necesario hasta llegar a una cobertura del 75% de la Base Reguladora.
- En las bajas con una duración superior a 30 días: La empresa abonará desde el primer día de la baja y hasta el 20.º día de la misma el suplemento necesario hasta llegar a una cobertura del 75% de la Base Reguladora.
- En las bajas por enfermedad común de larga duración: La empresa abonará, a partir del séptimo mes inclusive y hasta la fecha de alta por mejoría o curación o hasta la fecha de la baja en la empresa causada por cualquier motivo, un suplemento hasta llegar a una cobertura del 85% de la Base Reguladora.

14. Seguridad e higiene

Se acuerda que los representantes de la comisión de Seguridad e Higiene serán Juan José Sierra y Simón Uranga.

15. Viajes

El personal al que ya le se viene abonando habitualmente este concepto, como derecho adquirido, percibirá:

- Personal de Ermua y Mallabia: los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero se les abonará 2 viajes al día al precio del billete de autobús.
- Personal de Eibar: Se les abonará 4 viajes diarios al 80% del precio del billete de autobús.
- No tendrá derecho al abono de este concepto el nuevo personal que se vaya incorporando a la Empresa.

16. Premio de asistencia

Para el año 2020, la Empresa abonará un premio semestral de 38,02 euros brutos al personal que durante el semestre no falte más de jornada y media ó más de 3 medias jornadas.

Para el año 2021 este importe se incrementará en el mismo porcentaje que se aumenten los salarios, tal y como se incida en el punto 7.

**17. Horas extraordinarias**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2019-2021.

18. Contratos a través de ETT

El personal contratado a través de ETT permanecerá en esta situación un máximo de 1 año.

El importe a percibir en pago de su trabajo será la base horaria en la cual ya está incluido el 14% de carencia de incentivo (como consecuencia del traspaso de prima a base llevado a cabo hace años).

Cumplido este plazo y si el operario va a seguir en la Empresa, se le dará de alta en la misma mediante un contrato temporal acorde a las modalidades de contrato existentes. Una vez de alta con contrato eventual o indefinido por la Empresa, percibirá la prima correspondiente a la actividad que realmente logre.

Cuando se vaya a contratar nuevamente a alguna persona que ha trabajado ya en la Empresa a través de una ETT durante un período continuado de un año dentro de los últimos 24 meses en el mismo puesto para el que se le recontracta, dicha contratación se hará directamente por la Empresa mediante un tipo de contrato eventual existente.

Cuando, a pesar de cumplir los requisitos de plazos indicados en el punto anterior, la contratación se va a hacer para un puesto de trabajo distinto de aquel en el que ha trabajado dichos períodos, dicha contratación se hará a través de una ETT hasta que el operario obtenga la habilidad y destreza necesarias que se reflejen en unas producciones similares al «óptimo» de dicho puesto.

Ello con un máximo de 1 año transcurrido el cual se le pasaría a contrato eventual directo establecido con la Empresa y aplicándole la prima correspondiente a la actividad realmente lograda.

La Empresa se reserva el derecho a modificar este acuerdo si se modifica la legislación vigente, normas de aplicación, utilización, etc en vigor a la fecha de hoy relativas a la contratación temporal o cualquier otra circunstancia que dificulte la contratación eventual o la encarezca sustancialmente con respecto a la situación actual.

19. Comisión mixta

1. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrá ser sometido como trámite previo a la Comisión Mixta, que estará constituida de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, votando independientemente cada parte y firmando todos los acuerdos.

2. La Comisión Mixta emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del acuerdo.

20. Tablas salariales

Conceptos	Peón especialista
HORAS PRESENCIA	8,3482 euros/hora
ANTIGÜEDAD	1,3776 por día y quinquenio
FESTIVOS	29,5929 euros/día
PLUS RELEVO	0,5071 euros/hora
PLUS RELEVO NOCTURNO	2,1848 euros/hora
PLUS NOCTURNIDAD	1,6778 euros/hora

**21. Seguro colectivo**

La Empresa tendrá contratado un seguro tal y como indica el Convenio del Metal de Vizcaya.

22. Derecho supletorio

Para los asuntos no recogidos en el presente Convenio regirán las normas y acuerdos del Convenio Provincial del Metal de Vizcaya, leyes, reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento en vigor.

En Ermua, a 8 de julio de 2020.—Juan B. Sarasua.—Simon Uranga