

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

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 2022-2023-2024-2025 para la empresa Cegasa Energía, SLU. Código convenio número 01100241012014.

ANTECEDENTES

El día 6 de junio 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 23 de mayo 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, 21 de junio de 2022

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio de empresa 2022-2025 Cegasa Energía, SLU

En Miñano Mayor a 23 de mayo de 2022, se reúne el representante de la Dirección de la empresa, el Comité de Empresa y el delegado sindical, para proceder a la firma del texto definitivo del convenio de empresa.

Preámbulo

El presente convenio de empresa sobreviene y sucede a los convenios colectivos de Cegasa Portable Energy SLU Vitoria y Oñati para los años 2019-2021.

Igualmente, y de forma subsidiaria, en aquello que no está expresamente previsto en el presente convenio, se aplicarán las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Álava y acuerdo estatal del Metal que estén vigentes en cada momento.

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal de plantilla de la empresa Cegasa Energía SLU.

Artículo 2. Ámbito temporal

La vigencia inicial del convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025, fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente.

No obstante, lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, el presente convenio seguirá en vigor hasta la firma de un nuevo convenio de empresa.

Artículo 3. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio (descuelgue)

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores, abriéndose para ello un periodo de consultas no inferior a un mes.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 4. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas superen lo pactado en este convenio, en el sentido de que todas las personas trabajadoras que antes de la entrada en vigor del mismo vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean reducida su remuneración total como consecuencia de la aplicación de este convenio.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este convenio no podrán ser absorbidas o compensadas por ningún concepto. Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos u otros de cualquier tipo, establecidos durante la vigencia del presente convenio en virtud de disposiciones legales o convencionales de obligada aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual los importes resultantes superen a los aquí pactados.

Artículo 6. Normas supletorias

Las condiciones aquí pactadas forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el marco sectorial vigente de la industria siderometalúrgica de Álava, Acuerdo Estatal del Metal, el Estatuto de los Trabajadores, y/o demás normas legales de posible aplicación. El presente convenio colectivo deroga y sustituye al convenio colectivo de Cegasa Portable Energy (Oñati) 2019-2021 y al convenio colectivo de Cegasa Portable Energy (Vitoria-Gasteiz) 2019-2021, publicado en el BOTHA 01100241012014.

Artículo 7. Jornada

Se reduce de forma progresiva la actual jornada laboral anual de 1.690 horas en el periodo de duración del convenio 2022 – 2025, quedando las siguientes jornadas anuales:

Año 2022: 1.690 horas anuales.

Año 2023: 1.690 horas anuales.

Año 2024: 1.688 horas y 30 minutos anuales.

Año 2025: 1.687 horas anuales.

Artículo 8. Calendario laboral

La configuración de los calendarios laborales es una competencia de la Dirección. Ésta consultará previamente con el Comité de Empresa para intercambiar opiniones. El período de análisis conjunto tendrá como plazo 15 días.

A partir de ese momento la Dirección tomará la decisión definitiva y dará inicio al proceso de difusión y publicación. Como fecha límite de publicación de los calendarios laborales del nuevo ejercicio se establece el día 15 del mes de diciembre del ejercicio precedente.

La empresa se compromete a hacer consideración individual de aquellas situaciones que puedan requerir flexibilización en los calendarios y horarios de entrada, siempre y cuando no repercutan negativamente en la prestación de servicio por reducción del horario de atención y respuesta al cliente, calidad de servicio al mismo y en cualquier caso con la validación del responsable jerárquico y el Departamento de Recursos Humanos.

La representación legal de las personas trabajadoras en la empresa se compromete a colaborar y a buscar alternativas con la Dirección para que todos los pedidos y demandas de los clientes de la empresa se puedan cubrir a lo largo de todo el año siempre dentro de los estándares de calidad y servicio requerido.

Artículo 9. Vacaciones

Las vacaciones serán, como mínimo, de 30 días naturales, no pudiendo comenzar su cómputo en fin de semana ni festivo.

Los periodos de disfrute quedarán establecidos en el calendario anual, procurándose en cualquier caso que, salvo en aquellas unidades o zonas donde por exigencias de trabajo no sea posible, todo el personal disponga de un mínimo de tres semanas de disfrute en periodo estival (julio y agosto). Estos días de vacaciones se disfrutarán de manera ininterrumpida.

El exceso de horas que superen las horas anuales establecidas en convenio como jornada laboral anual, serán tratadas como horas de libre disposición a disfrutar, siempre con la aceptación previa de la Dirección de la empresa.

Excepciones:

- Las bajas derivadas de enfermedad común, accidente no laboral, así como por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, cuya situación perdure parcial o totalmente durante el periodo de vacaciones, darán derecho al disfrute de los días laborables comprendidos en las mismas, siempre que causen alta antes de la finalización del año natural.

- A las personas trabajadoras que contraigan matrimonio en periodo vacacional se les acumularán los días de permiso por este concepto, a los días de vacaciones.

- Las personas trabajadoras con derecho a otros permisos retribuidos no procederán a su disfrute cuando coincidan con el periodo vacacional, salvo lo dispuesto expresamente en este convenio en sentido contrario.

Artículo 10. Planteamiento salarial y económico. Retribución variable

10.1. Incrementos salariales:

Únicamente para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 se procederá a los siguientes incrementos salariales, no siendo de aplicación en años venideros sin la firma de un nuevo convenio y en las condiciones que en él quedasen reflejadas cuando lo hubiera:

Año 2022: incremento salarial = 3 por ciento. Este incremento se aplicará sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam) y los conceptos variables (prima de nocturno y prima de penosidad y toxicidad), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización.

Con carácter extraordinario, las personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2022 estuvieran incluidas en el grupo salarial 034 serán promocionadas al grupo salarial 033 (personas trabajadoras cuyo convenio de origen sea Oñati) y las personas trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2022 estuvieran incluidas en el grupo salarial 035 serán promocionadas al grupo salarial 034 (personas trabajadoras cuyo convenio de origen sea Vitoria-Gasteiz).

Año 2023: incremento salarial = IPC 2022 con un tope máximo del 3 por ciento + 1 por ciento adicional. Este incremento se aplicará sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam) y los conceptos variables (prima de nocturno y prima de penosidad y toxicidad), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización.

Si el IPC del año 2022 es inferior a cero, se considerará valor cero.

Año 2024: incremento salarial = IPC 2023 con un tope máximo del 3 por ciento + 1,25 por ciento adicional. Este incremento se aplicará sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam) y los conceptos variables (prima de nocturno y prima de penosidad y toxicidad), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización.

Si el IPC del año 2023 es inferior a cero, se considerará valor cero.

Año 2025: incremento salarial = IPC 2024 con un tope máximo del 3 por ciento + 1,25 por ciento adicional. Este incremento se aplicará sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam) y los conceptos variables (prima de nocturno y prima de penosidad y toxicidad), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización.

Si el IPC del año 2024 es inferior a cero, se considerará valor cero.

Durante la vigencia del convenio (2022-2025) no se incrementarán el resto de conceptos salariales, quedando estos en los mismos términos en los que se encontraban en el convenio colectivo anterior no sufriendo modificación ni incremento alguno.

Los incrementos salariales reflejados en este convenio se abonarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2022. Las tablas salariales del año 2022 se muestran en la tabla anexo 1. Dicho abono de diferencias salariales se realizará antes del 30 de septiembre de 2022.

10.2. Retribución variable:

El sistema de retribución variable establece una cuantía económica de 600 euros anuales, aplicable a toda la plantilla, de carácter variable no consolidable y alcanzable en función del grado de cumplimiento de los objetivos anuales.

El pago de la retribución variable se realizará en el primer trimestre del año siguiente, una vez conocido el resultado del objetivo, por lo que la retribución variable solamente será exigible una vez concluido el ejercicio sobre el que ésta se calcula.

Antes del 31 de enero de cada año, la empresa publicará los objetivos del año siguiente. Los objetivos del año 2.022 se muestran en la tabla anexo 2: cuadro retribución variable.

Será objeto de negociación en años sucesivos la revisión de/l tipo/s de indicador/es variables y las cuantías a aplicar que se consensuaran entre empresa y Comité.

Tendrán derecho a esta retribución variable aquellas personas que hayan trabajado en la empresa un mínimo de 3 meses en el año correspondiente a los objetivos, en función de la siguiente escala:

- Menos de 3 meses en el año de objetivo: no procede retribución variable.
- Entre 3 y 6 meses en el año: 25 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Entre 6 y 9 meses en el año: 50 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Entre 9 y 11 meses en el año: 75 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Más de 11 meses en el año: 100 por ciento de la retribución variable que corresponda.

Aquellas personas que ya percibieran variable por objetivos, solo se incrementará hasta la cuantía máxima según este sistema. Si estuvieran por encima de este variable, no procede aplicar incremento alguno ni modificación de los objetivos para el pago de la retribución variable que tuvieran.

10.3. Conceptos retributivos:

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por este convenio son los que se indican a continuación:

- Salario base.
- Plus de antigüedad.
- Complemento.
- Complemento Ad Personam.
- Complemento consolidación.
- Compensación EPSV.
- Prima de producción.
- Prima de penosidad y toxicidad.
- Prima de nocturno.
- Pagas extraordinarias.
- Paga de vacaciones.
- Incentivos por consecución de objetivos.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Todas las horas extras para poder ser consideradas a efectos de su compensación, deberán contar con la validación del responsable jerárquico correspondiente, considerando la necesidad, por exigencias de organización del trabajo, de realizarlas.

Solo tendrán consideración de horas extras aquellas que excedan en treinta minutos consecutivos la jornada diaria efectiva.

Las horas extras incurridas por el personal acreedor a las mismas serán objeto, en primera instancia, de compensación en jornadas libres a razón de 1 a 1 para las horas extras primeras (hasta 2 horas siguientes), de 1,3 para las horas extras segundas (a partir de las horas extras primeras) y de 1,5 para las terceras (las que se realizan en festivo). Si no fuera posible la compensación total en horas al final del ejercicio se realizará una liquidación manteniendo hasta 24 horas para su disfrute en el siguiente ejercicio.

Para las personas trabajadoras cuyo convenio origen sea Oñati, y con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo; en estos casos la compensación por disfrute se efectuará a razón de 1,40 las dos horas primeras, 1,60 las horas siguientes y 1,80 las horas dominicales o festivas.

La compensación económica en los casos de imposible compensación por descanso se abonará según tabla salarial.

Artículo 12. Licencias y permisos

Las personas trabajadoras, preavisando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción.

Igualmente, con las mismas condiciones de preaviso y justificación, las personas trabajadoras podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

1) Fallecimiento de padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política: Tres días naturales.

2) Fallecimiento de cónyuge e hijos: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

3) Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: dos días naturales. La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de las personas trabajadoras.

4) Enfermedad grave, debidamente justificada, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales o su equivalente en medias jornadas, si no perjudica a la organización. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo de la persona trabajadora, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización. Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave la persona trabajadora tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos. Cuando la enfermedad grave persistiera, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

5) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado: del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

6) Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos afectados por discapacidad: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento superior a 150 Km.

7) Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padre/madre: un día natural.

8) Matrimonio de la persona trabajadora: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al Comité o delegado de personal sobre las causas en las que ampara su negativa. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

9) Traslado de domicilio: un día natural.

10) Para exámenes prenatales:

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

11) Por lactancia:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las partes acuerdan que las personas trabajadoras con derecho al permiso de lactancia puedan acumular el mismo en jornadas completas laborables. A estos efectos, la empresa realizará un cálculo provisional de las horas de lactancia a que tiene derecho la persona trabajadora a razón de una hora por cada día laborable (en el cálculo, no se computarán ni los días festivos, ni las vacaciones, ni el descanso semanal, ni los permisos, ni las excedencias), hasta que el hijo cumpla 9 meses. Las horas resultantes se traducirán en días laborables que la persona trabajadora deberá disfrutar de manera ininterrumpida y a jornada completa (si el último día no alcanzasen las horas a jornada completa, se disfrutará de las horas que queden). Si en el periodo de referencia se produjesen modificaciones que afectasen al cómputo de horas de lactancia (por ejemplo, por solicitar excedencias o más vacaciones), la persona trabajadora deberá recuperar las horas de lactancia excedentes disfrutadas o la empresa podrá descontar las mismas de la nómina.

12) Parejas de hecho:

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

13) Por cumplimiento de deber inexcusable:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 Km.

14) Consultas médicas: El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

15) Acompañamiento a consultas médicas de familiares de 1º grado –padres e hijos y cónyuge hasta un máximo anual de 8 horas. El disfrute del presente permiso requerirá que se comunique con antelación suficiente (48 horas) al responsable de cada departamento y posterior justificación documental del acompañamiento. Bajo los requisitos indicados los acompañamientos que superen el límite anual de 8 horas tendrán carácter recuperable en los términos que se dispongan por el responsable del departamento.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 4, 7 y 8 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando ello implique desplazamiento superior a 150 Km por trayecto.

Artículo 13. Mejora de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social. Seguro particular de empresa

Se mantendrá en el 0,30 por ciento, tanto la aportación de la empresa como la aportación de la persona trabajadora.

La empresa analizará los saldos positivos y extraordinariamente se suspenderá la aportación por parte de las personas trabajadoras si el saldo fuese superior a 5.000 euros.

En función de la evolución de los datos, año a año habrá de fijarse el correspondiente porcentaje a aportar por las personas trabajadoras, y para evitar el saldo negativo, si bien la empresa tendrá como tope de aportación el 0,5 por ciento.

Para las personas trabajadoras cuyo convenio origen sea Oñati, se mantendrá la actual proporción de aportación por parte de la empresa, es decir un 0,5 por ciento. La actual aportación de los trabajadores es del 0,36 por ciento.

En función de la evolución de los datos, año a año habrá de fijarse el correspondiente porcentaje a aportar por las personas trabajadoras, y para evitar el saldo negativo, si bien la empresa tendrá como tope de aportación el 0,5 por ciento.

Póliza de accidentes.

Se mantiene la póliza de seguro por accidente de trabajo suscrita en la actualidad.

Artículo 14. Dietas y kilometraje

Dietas red comercial:

Tendrán derecho a una compensación en concepto de dieta alimentaria, contra la presentación del correspondiente justificante de gasto.

Kilometraje:

Cuando a requerimiento de la empresa la persona trabajadora tenga que utilizar su coche particular para el desempeño de sus funciones (como herramienta de trabajo), percibirán el kilometraje correspondiente desde su puesto de trabajo.

Cuantías:

0,35 euros/kilómetro.

Artículo 15. Periodos de prueba en la contratación

En esta materia la empresa se regirá por lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Formación profesional

La Dirección formulará un plan anual de formación cumpliendo las directrices que, en su caso, establezca la legislación laboral u otros agentes que otorguen subvenciones a tales efectos, tendente a mantener e impulsar la capacitación profesional de las personas trabajadoras en coherencia con la situación del propio negocio en cada momento y las necesidades que plantea el mismo.

La Dirección tendrá en cuenta las sugerencias del Comité de Empresa, presentará las acciones de formación que se definan y realizará el balance periódico de su ejecución. Las acciones formativas que se desprendan del plan anual se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

El permiso contemplado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores se disfrutará en el marco de las acciones formativas que se contemplen en el plan de formación de la empresa.

Artículo 17. Excedencias

La empresa estudiará la viabilidad de posibles solicitudes de suspensión del contrato laboral durante un determinado periodo de tiempo (con reserva de puesto de trabajo).

La regulación de las excedencias se hará en base al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Contrato de relevo

La empresa estudiará en cada momento la posibilidad de suscribir voluntariamente contratos de relevo, teniendo en cuenta la situación económica de la empresa y la legislación aplicable al contrato de relevo.

Artículo 19. Cobertura de vacantes

Se adquiere el compromiso de intentar cubrir todas las vacantes que se puedan producir en el seno de la empresa con personal propio, siempre que se cumpla con el perfil necesario para el puesto requerido.

Artículo 20. PRECO Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales

Para la solución de los conflictos de carácter colectivo, las partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - PRECO (BOPV 66, de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 21. Comisión paritaria

Se establece una Comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio, la cual estará compuesta como máximo por tres miembros del Comité de Empresa pertenecientes a las centrales sindicales firmantes del mismo, e igual número en representación de la Dirección de la empresa.

Son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

- Interpretación del convenio, debiendo pronunciarse con carácter previo al planteamiento de conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del convenio. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, pudiendo pronunciarse sobre cuantas cuestiones y controversias le sean sometidas.

La empresa, las personas trabajadoras o cualquiera de sus representaciones podrán instar un pronunciamiento de la Comisión paritaria en las materias objeto de su competencia.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La Comisión paritaria coordinará su actuación con los acuerdos de ámbito superior en materia de procedimientos de solución de conflictos laborales existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Antigüedad.

El número máximo de quinquenios que puede acumular cada persona trabajadora está limitado a tres. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que antes del 1 de enero de 1997 hubieran acumulado más quinquenios, continuarán percibiéndolos como garantía personal.

Disposición adicional segunda. Parejas de hecho.

En el marco de la Ley 2/2003 de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho y a los efectos del reconocimiento de permisos retribuidos y becas, será condición sine qua non la presentación de una notificación o certificado oficial que demuestre y dé fe de estar registrado

como pareja de hecho, tramitada ante el organismo competente a tales efectos. Este documento se entregará actualizado de manera anual y de manera extraordinaria en el momento que se produzca la formalización de pareja de hecho o su anulación.

Disposición adicional tercera. Acunsa, Fundación Laboral San Prudencio y EPSV Geroa.

No existe seguro médico de Acunsa, ni beneficio Fundación Laboral San Prudencio ni tampoco la aportación a EPSV Geroa.

Para las personas trabajadoras cuyo convenio origen sea Oñati, se mantendrá la aportación a EPSV Geroa aplicando los criterios que se deriven de los estatutos de la entidad Geroa Pentsioak EPSV.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo a las personas trabajadoras en las correspondientes nóminas de salarios.

Disposición adicional cuarta. Prima de beneficios.

La empresa abonará una prima de beneficios anual a cada persona trabajadora durante la vigencia de este convenio, siempre y cuando el resultado del ejercicio sea superior a 0,5 millones de euros, conforme al siguiente escalado:

- Resultado entre 0,5 millones de euros y 1 millón de euros: 300 euros.
- Resultado entre 1,0 millón de euros y 1,5 millón de euros: 450 euros.
- Resultado mayor a 1,5 millón de euros: 600 euros.

Tendrán derecho a esta prima de beneficios aquellas personas trabajadoras que hayan trabajado en la empresa un mínimo de 3 meses en el año correspondiente a la prima de beneficios, en función de la siguiente escala:

- Menos de 3 meses en el año: no procede retribución variable.
- Entre 3 y 6 meses en el año: 25 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Entre 6 y 9 meses en el año: 50 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Entre 9 y 11 meses en el año: 75 por ciento de la retribución variable que corresponda.
- Más de 11 meses en el año: 100 por ciento de la retribución variable que corresponda.

El pago de la prima de beneficios anual se abonaría en el mes siguiente a la publicación del informe de auditoría, por lo que la prima de beneficios solamente será exigible una vez concluido el informe de auditoría.

Anexo I. Tablas salariales (año 2022)

GRUPO	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	HORA EXTRA 1ª	HORA EXTRA 2ª	HORA EXTRA FESTIVA
003	3.251,09	34,09	27,64	29,62	31,57
004	3.125,48	34,09	26,66	28,56	30,43
005	3.000,83	31,43	25,66	27,5	29,32
006	2.874,59	31,43	24,68	26,44	28,18
007	2.750,39	31,43	23,7	25,4	27,06
008	2.664,40	31,43	22,9	24,55	26,17
009	2.573,40	31,43	22,12	23,7	25,26
010	2.485,95	29,51	21,32	22,85	24,37
011	2.489,28	29,51	21,19	22,71	24,21
012	2.415,42	29,51	20,58	22,06	23,5
013	2.339,58	29,51	19,98	21,41	22,81
014	2.261,08	29,51	19,36	20,75	22,1
015	2.192,14	27,43	18,76	20,08	21,41
016	2.124,86	27,43	18,16	19,45	20,74
017	2.079,35	27,43	17,72	19,00	20,25
018	2.035,59	27,43	17,31	18,56	19,78
019	1.998,31	27,43	16,91	18,13	19,3
020	1.960,07	27,43	16,51	17,69	18,85
021	1.915,27	27,43	16,09	17,24	18,38
022	1.891,03	27,43	15,89	17,02	18,14
023	1.863,58	26,19	15,65	16,78	17,87
024	1.839,23	26,19	15,43	16,53	17,63
025	1.813,88	26,19	15,18	16,28	17,34
026	1.789,30	26,19	14,97	16,04	17,09
027	1.762,28	26,19	14,73	15,8	16,84
028	1.736,97	25,15	14,5	15,53	16,57
029	1.714,24	25,15	14,28	15,3	16,31
030	1.702,79	25,15	14,05	15,06	16,04
031	1.678,51	25,15	13,8	14,81	15,76
032	1.654,38	25,15	13,59	14,55	15,51
033	1.623,24	23,68	13,37	14,33	15,27
034	1.598,06	23,68	13,18	14,11	15,05
035	1.568,65	23,68	12,96	13,9	14,82
999	694,30				

Anexo II. Cuadro de retribución variable

70 por ciento de la retribución variable en función de la consecución de los indicadores departamentales.

DEPARTAMENTO	INDICADOR	OBJETIVO	NIVEL CUMPLIMIENTO
Producción Zinc-Aire I+D Zinc-aire	Eficiencia	Eficiencia línea 2=86%	Eficiencia línea 2 entre el 85% y 86% -- Pago 50% RV=210 € Eficiencia línea 2 entre el 86% y 88% -- Pago 100% RV=420 € Eficiencia línea 2 superior al 88% -- Pago 150% RV=630 €
Producción Litio Ion	Productividad	Ventas Litio Ion / Gasto personal industrial = 11,8	Indicador entre el 95% y 100% -- Pago 50% RV =210 € Indicador entre el 100% y 110% -- Pago 100% RV = 420 € Indicador superior al 110% -- Pago 150 % RV =630 €
I+D Litio Ion	Calidad	(Reparaciones + Canjes) =200 k€	Indicador entre el 110 % y 100% -- Pago 50% RV =210 € Indicador entre el 100 % y 90% -- Pago 100% RV =420 € Indicador inferior al 90% -- Pago 150% RV = 630 €
Mtto. Eléctrico y General Mejora Continua CMAP	Eficiencia Productividad	Eficiencia línea 2=86%	Eficiencia línea 2 entre el 85% y 86% -- Pago 50% RV =105 € Eficiencia línea 2 entre el 86% y 88% -- Pago 100% RV = 210 € Eficiencia línea 2 superior al 88% -- Pago 150% RV =315 €
		Ventas Litio Ion / Gasto personal industrial = 11,8	Indicador entre el 95% y 100% -- Pago 50% RV =105 € Indicador entre el 100% y 110% -- Pago 100% RV = 210 € Indicador superior al 110% -- Pago 150 % RV =315 €
Compras	Coste de las materias primas	% Coste ventas Zinc-aire =55,2%	Indicador entre el 55,2% y 55,7% -- Pago 50% RV =105 € Indicador entre el 54,7% y 55,2% -- Pago 100% RV = 210 € Indicador inferior al 54,7% --Pago 150% RV = 315 €
		% Coste ventas Litio-Ion=66, 1%	Indicador entre el 66,1% y 66,6% -- Pago 50% RV =105 € Indicador entre el 65,6% y 66, 1% -- Pago 100% RV = 210 € Indicador inferior al 65,6% --Pago 150% RV = 315 €
Administración RRHH Comercial	EBITDA	EBITDA = 730 k€	EBITDA entre el 80% y 90% -- Pago 50% RV = 210 € EBITDA entre el 90% y 110% -- Pago 100% RV = 420 € EBITDA entre el 110% y 150% -- Pago 110% al 150% RV =462 € a 630 € EBITDA superior al 150% -- Pago 150% RV =630€

30 por ciento de la retribución variable en función de la consecución del EBITDA.

DEPARTAMENTO	INDICADOR	OBJETIVO	NIVEL CUMPLIMIENTO
Todos	EBITDA	EBITDA = 730 k€	EBITDA entre el 80% y 90% -- Pago 50% RV = 90 € EBITDA entre el 90% y 110% -- Pago 100% RV = 180 € EBITDA entre el 110% y 150% -- Pago 110% al 150% RV = 198 € 2.270 € EBITDA superior al 150% -- Pago 150% RV =270 €