III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Aratubo, SA**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2017-2018-2019 para la empresa Aratubo, SA. Código convenio número 01002782012001.

ANTECEDENTES

El día 21 de julio de 2017 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 11 de julio de 2017.

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 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 del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 30 de agosto de 2017

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Aratubo, SA**Convenio colectivo años 2017-2018- 2019**

Capítulo I.- Disposiciones generales

1. Ámbito territorial

El presente convenio regula las relaciones laborales de la empresa Aratubo SA, en sus centros de trabajo ubicados en Vitoria-Gasteiz (Mendigorritsu, 54 y 59-polígono industrial Júndiz-).

2. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este convenio todos los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa así como los que se incorporen a la misma a partir de esta fecha y cuyas antiguas categorías profesionales y nuevo grupo profesional y niveles se regulan tanto en el texto del convenio como en las tablas salariales anexas al mismo.

No obstante lo anterior, el régimen económico establecido en el presente convenio, así como lo concerniente al tiempo de trabajo y su distribución, no será de aplicación para aquellos trabajadores y trabajadoras que en la fecha de firma del presente convenio tengan pactado un régimen específico, afectando en cualquier caso dicha salvedad a los siguientes cargos o personas: directivos o personas que ejerzan labores de responsabilidad y dirección en cada departamento, así como el personal de estructura que desarrolla funciones de mando intermedio, administrativas, comerciales, técnicas o asimilables a las mismas, y aquellos cargos o puestos relacionados con las mismas y que pudieran crearse en el futuro.

3. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, salvo que expresamente se convenga otra cosa, el día 1 de enero de 2017, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, siendo su duración de 3 años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2019.

Este convenio se considerará denunciado el 1 de noviembre de 2019 y seguirá vigente en todo su contenido normativo mientras no sea sustituido por un nuevo convenio.

4. Vinculación a la totalidad

El presente convenio supone un todo orgánico, único e indivisible, por lo que si la autoridad laboral o la jurisdicción competente acordará la nulidad de alguno de sus pactos o su ineficacia, se considerará nulo en su totalidad. En tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse, con carácter urgente, para resolver la situación mediante acuerdo y, de no lograrse éste, a renegociar el convenio en su totalidad.

Capítulo II.- Régimen económico

5. Incrementos salariales

- Año 2017: sobre la tabla salarial de 2016, todos los conceptos salariales serán incrementados en el 2.5 por ciento, con garantía del IPC real estatal.

En el anexo I de este convenio se recoge la tabla salarial con el citado incremento.

En la nómina del mes de junio de procederá a la aplicación de los nuevos valores y al abono de los atrasos correspondientes por el periodo enero-mayo, ambos inclusive.

- Año 2018: sobre la tabla salarial de 2017, todos los conceptos salariales serán incrementados en el 2.5 por ciento, con garantía del IPC real estatal.

- Año 2019: sobre la tabla salarial de 2018, todos los conceptos salariales serán incrementados en el 2.5 por ciento, con garantía del IPC real estatal.

6. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos, cuyos importes aparecen fijados en la tabla salarial, son los siguientes:

- Salario base - Importe por día natural.
- Devengo extra - Importe fijo por mes (sea de 28, 29, 30 o 31 días).
- Pagas de julio y Navidad - Se haran efectivas sobre el importe reflejado en la tabla salarial más la media teórica del plus de nocturnidad, que se establece en 7 noches.

Al personal que dentro de cada año natural cumpla 5 años en la empresa, se le abonará en la paga de Julio, además de los conceptos anteriores, la media del plus de compensación de festivos, que se fija en 40 horas.

Al personal que dentro de cada año natural cumpla 10 años en la empresa, se le abonará en la paga de Navidad, además de los conceptos referidos en el primer párrafo, la media del plus de compensación de festivos, que se fija en 40 horas.

Las pagas de julio y Navidad se abonarán el 15 de julio y el 20 de diciembre. Se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales, en proporción al tiempo trabajado.

- Paga especial de marzo – Aplicable a aquellos trabajadores y trabajadoras de la empresa que a 31 de marzo de cada año lleven vinculados, al menos, 2 años, con excepción de lo dispuesto en este convenio y la tabla salarial anexa para el personal de nuevo ingreso que será aplicable a partir de los 3 años. Será abonable con fecha 15 de marzo.

Adicionalmente a esta paga especial, el personal que cumpla ocho años de servicio en la empresa tendrá derecho al pago del importe definido en la tabla salarial, que se percibirá con la paga especial de marzo y que durante los años siguientes de servicio se verá aumentado conforme al incremento que se establezca para el resto de retribuciones. El importe de estos conceptos, no es compensable ni absorbible y forma parte del salario del trabajador, sustituyendo a cualquier complemento personal por antigüedad o por años de permanencia en la empresa y se actualizará conforme a lo dispuesto en el punto 5.

Al personal que dentro de cada año natural cumpla 15 años en la empresa, se le abonará en la paga de marzo, además del importe reflejado en tablas salariales, la media del plus de compensación de festivos, que se fija en 40 horas.

- Al personal que dentro de cada año natural cumpla 20 años en la empresa, se le abonará en la paga de agosto, además del importe reflejado en tablas salariales, la media del plus de compensación de festivos, que se fija en 40 horas.

- Paga de vacaciones - Se hará efectiva sobre el importe reflejado en la tabla salarial más la media teórica del plus de nocturnidad, que se establece en 7 noches.

- Plus de nocturnidad – Será considerado trabajo nocturno el realizado entre las 22:00h. y las 06:00h.. Cuando el trabajo se realice dentro de esta jornada, se cobrará este plus, cuyo importe se especifica en la tabla salarial.

- Plus compensación festivo – Cuando la jornada se desarrolle en sábados, domingos o festivos, la empresa abonará la compensación económica que figura en la tabla salarial.

- Prima de producción - Como consecuencia del compromiso adquirido por las partes de revisar el actual sistema de incentivos –prima de producción-, se pacta la garantía de un mínimo del 70 por ciento de consecución durante la vigencia de este convenio, sin perjuicio de que pueda conseguirse un porcentaje superior de cumplimiento. El importe anual de la prima de producción es el que se refleja en la tabla salarial.

• Horas extraordinarias - Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria. Son de carácter voluntario salvo las que vengan exigidas por necesidad de prevenir o reparar siniestros u otras situaciones imprevisibles, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos acabados. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año, o las que la legislación pueda determinar en el futuro. Se abonarán, a criterio de la empresa, bien económicamente por el importe reflejado en la tabla salarial bien compensándolas con tiempo de descanso equivalente y en las fechas que se acuerden entre la empresa y el trabajador. Las horas extraordinarias festivas se compensarán del mismo modo que el resto de horas extraordinarias, pero con el valor del día festivo según tabla salarial.

Capítulo III.- Jornada laboral

7. Jornada laboral

Duración: la jornada laboral anual será la siguiente:

RÉGIMEN DE TRABAJO	2017	2018	2019
Personal en régimen de jornada partida	1744	1736	1728
Personal en régimen de jornada continua, 1, 2 o 3 turnos	1744	1736	1728
Personal en régimen de jornada continua, 4 turnos	1600	1600	1600
Personal en régimen de jornada continua, 5 turnos	1560	1560	1560

En el actual régimen de trabajo a 4 turnos, la distribución de la jornada se realiza de la siguiente forma: 6 noches-2 descanso / 5 tardes – 2 descanso / 6 mañanas-6 descanso. Se inicia el ciclo de noches el domingo a las 22:00.

En caso de producirse un cambio en el régimen de turnos y tener que pasar de un sistema a otro por motivos de variaciones en la producción, por razones de organización e imprevistos, se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, los trabajadores y trabajadoras pasarán a percibir los pluses asociados al régimen de trabajo correspondiente y, por tanto, serán aplicados sobre incidencia real, sin perjuicio de la garantía salarial reconocida en este convenio, que en el caso de la antigua categoría especialista A supone el promedio de 40 horas de plus de compensación festivos.

Distribución: los horarios de trabajo serán los siguientes:

- Personal a jornada partida de 08:30h. a 13:00h. y de 14:00h. a 17:30h.
- Personal a jornada continua, 1, 2, 3, 4 o 5 turnos: de 06:00h. a 14:00h., de 14:00h. a 22:00h. y de 22:00h. a 06:00h.

Con el objeto de favorecer la conciliación familiar, en la jornada partida habrá una flexibilidad de +/- 1 h sobre el horario estándar de mañana de 08:30h a 13:00h y de tarde de 14:00h a 17:30h, debiendo respetarse en cualquier caso el descanso entre el horario de mañana y el de tarde.

Ante la necesidad de producirse un cambio de relevo por motivos de absentismo, organización e imprevistos, los trabajadores y trabajadoras afectados deberán ser preavisados, en lo posible, con un plazo de 72 horas. Si este preaviso no pudiera llevarse a efecto por premura de tiempo, el trabajador afectado percibirá el importe reflejado en la tabla salarial, que se incrementará anualmente de acuerdo con lo dispuesto en el punto 5. En el caso de que concurren circunstancias personales o familiares de cierta entidad que lo impidan, el trabajador/a deberá informar de ello a su superior, con quien deberá ponerse de acuerdo.

Calendario laboral: se confeccionará conforme a las disposiciones legales vigentes.

En cuanto a los días sobrantes del calendario, las partes acuerdan garantizar un mínimo de 6 días de libre disposición y regulándose de acuerdo con las siguientes condiciones:

– Se establecerá un plazo hasta el 31 de enero para la solicitud de los días de interés para cada trabajador/a y en las condiciones lo regulan. Los cambios por motivos personales se acordarán con su superior.

– Máximo 3 personas por turno y condicionado a que los equipos estén completos en el momento de la solicitud. La definición de equipo completo por turno se definirá en el calendario laboral anual.

– Una vez concretado el día, no podrá denegarse.

– Permisos retribuidos en producción-M54 y M-59 en los casos de equipo completo: plazo mínimo de 1 día para su concesión en las condiciones que lo regulan para cada caso

– Permisos retribuidos en producción-M59 en los casos de equipo completo: máximo una persona por turno

– Los permisos no retribuidos deberán solicitarse con un plazo mínimo de 7 días para su concesión automática.

Los trabajadores y trabajadoras que durante el año natural no hubieran tenido proceso de incapacidad temporal por enfermedad y accidente tendrán derecho a 1 día más de libre disposición.

Las vacaciones podrán disfrutarse fuera del periodo vacacional en bloques mínimos de 6 días y condicionado a que los equipos estén completos en el momento de realizar la solicitud.

Festivos Aratubo: tendrán la consideración de días festivos, los siguientes:

- 1 de enero. Todos los relevos
- 5 de enero. Relevo de noche
- 6 de enero. Relevos de mañana y tarde
- 27 de abril. Relevo de noche
- 28 de abril. Relevos de mañana y tarde
- 24 de julio. Relevo de noche
- 25 de julio. Relevos de mañana y tarde
- 4 de agosto. Relevos de tarde y noche
- 5 de agosto. Todos los relevos
- 24 de diciembre. Relevos de tarde y noche
- 25 de diciembre. Todos los relevos
- 31 de diciembre. Relevos de tarde y noche

8. Vacaciones

Las vacaciones se devengan de 1 de enero a 31 de diciembre, en proporción al tiempo trabajado dentro del año natural, y tendrán una duración no inferior a 30 días naturales que se disfrutarán conforme al calendario laboral establecido.

Capítulo IV.– Licencias y permisos

9. Licencias y permisos

Se regularán conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Alava, con excepción de lo expresamente regulado en este punto. A

modo de resumen y sin perjuicio del texto completo, el convenio sectorial recoge las siguientes licencias y permisos:

CAUSAS	PERMISOS
Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, abuelas/os políticos, hijos/as, nietos/as y hermanos/as.	3 días naturales
Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijas/os políticos:	2 días naturales
Enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo por consanguinidad o afinidad:	2 días naturales
Asistencia a consultas médicas por hijas/os discapacitados:	2 días naturales
Nacimiento de hijo/a:	2 días laborables
Nacimiento de hijo/a, precisando intervención quirúrgica:	2 días laborables +3 días naturales
Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanas/os políticos, padres-madres y padres-madres políticos:	1 día natural
Traslado de domicilio:	1 día natural
Lactancia hasta que el hijo/a cumpla 9 meses: podrán acogerse indistintamente la madre o el padre	1 hora de pausa o 1 hora reducción
Consultas médicas de especialista de Osakidetza:	Tiempo necesario
Consultas médicas (resto de casos, incluidos los acompañamientos al cónyuge, padres-madres e hijos/as):	Límite 16 horas/año

- Por fallecimiento del cónyuge: 8 días naturales
- Por matrimonio del trabajador/a: 18 días naturales

• Parejas de hecho: para tener la consideración de pareja de hecho, el interesado deberá acreditarlo mediante escritura pública, acta de notoriedad, certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento del municipio donde tanto él como su pareja estuvieran domiciliados o, en su caso, mediante certificado del Registro Municipal de Uniones Civiles, si existiera. Para tener derecho a las licencias y permisos por este concepto (fallecimiento, enfermedad grave, nacimiento), deberá acreditarse que la relación existe con una antelación mínima de seis meses al hecho que motive la licencia o permiso. Expresamente se acuerda que las parejas de hecho no tendrán derecho al permiso que se concede por matrimonio.

• Se dispondrá de tres días, no retribuidos, para asuntos de carácter personal. En el caso de que se soliciten con, al menos, 7 días de antelación su concesión será automática para un máximo de 2 personas por equipo y día. Si no se cumple este preaviso, la Dirección contestará su aceptación o no en un plazo de tres días.

• Las licencias y permisos retribuidos podrán disfrutarse desde el turno de noche anterior al hecho causante.

Capítulo V.- Prestaciones sociales

10. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal

Como complemento de la acción protectora de la Seguridad Social, la empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras un complemento de la prestación legal por incapacidad temporal, en los porcentajes y sobre la base de cálculo que se indican:

Enfermedad:

• El 100 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria y desde el primer día, si el índice total de absentismo anual del personal afectado por el régimen económico del presente convenio, es igual o inferior al 6,2 por ciento en cada uno de los años de vigencia del mismo, haciéndose efectivo al final del año una vez conocido el índice de referencia.

- El 90 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria y desde el primer día, si el índice total de absentismo anual del personal afectado por el régimen económico del presente convenio, es igual o inferior al 7,2 por ciento en cada uno de los años de vigencia del mismo, haciéndose efectivo al final del año una vez conocido el índice de referencia.

- El derecho a los complementos por ITCC referidos en los 2 párrafos anteriores será por cómputo personalizado conforme a dichos índices.

- Con el objeto de tanto el cálculo del índice general como el derecho a este complemento se basen en un modelo igualitario para todos los trabajadores y trabajadoras, no se tendrá en cuenta para su cálculo las horas derivadas por el ejercicio de las funciones sindicales y conforme al crédito sindical legalmente establecido.

- 100 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria y hasta un máximo de 3 días en los procesos de ITCC.

- En los casos de procesos de incapacidad temporal con duración superior a 180 días, se complementará a partir del día siguiente el 100 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria.

- En los casos de procesos de incapacidad temporal con duración superior a 120 días, a partir del día 121 dejarán de computarse estos procesos en el índice total de absentismo anual.

- Asimismo, también se complementará hasta el 100 por ciento del salario teórico en jornada ordinaria los supuestos derivados de enfermedad común que requieran intervención quirúrgica con hospitalización, mientras dure el ingreso.

Accidente de trabajo:

- El 100 por ciento del salario bruto teórico en jornada ordinaria y desde el primer día, para todos los casos declarados con accidente laboral, incluido el denominado "in itinere".

- Este complemento se aplicará con independencia del índice total de absentismo anual, si bien el porcentaje que suponga el capítulo de accidentes de trabajo computará para la determinación de dicho índice.

- Existe un procedimiento de actuación en caso de accidente laboral que es conocido por las partes y está expuesto públicamente para general conocimiento.

A efectos de que el comité de empresa pueda ejercer sus labores de control y colaboración, la Dirección de la empresa le facilitará mensualmente cuantos datos sean precisos en relación con las cifras de absentismo y las causas del mismo.

11. Seguro colectivo de accidentes de trabajo

El seguro de colectivo de accidentes de trabajo y para las coberturas de muerte, incapacidad permanente absoluta y total, cuyo importe es de 60.000 euros, se actualizará anualmente conforme a lo dispuesto en el artículo 5.

El importe total de la prima resultante será satisfecho por la empresa.

12. Servicio de fisioterapia

Este servicio se entiende como mejora social distinta a la autorización de la mutua.

Se compartirá por empresa y trabajador/a el gasto de este servicio en un 50 por ciento.

Deberá regularse el procedimiento, su prescripción a través del servicio médico interno y el centro autorizado para tal fin.

13. Fondo social

El fondo social se incrementa hasta los 20.000 euros anuales, no acumulables, para ayudar a los trabajadores y trabajadoras que pueden tener situaciones personales excepcionales, estableciéndose unas cuantías mínima y máxima de 1.000 euros y de 3.000 euros respectivamente, por trabajador.

Una comisión designada por cada una de las representaciones resolverá sobre las peticiones que puedan originarse y, en el caso de aprobación, decidirá respecto de la cuantía de la ayuda a conceder, la forma y el plazo de devolución, que será como máximo de 1 año.

14. Comedor

Los trabajadores y trabajadoras sujetos al presente convenio tendrán derecho al servicio de comedor en las condiciones que sean aplicables en cada momento.

Capítulo VI.– Organización del trabajo. Coordinador/a y rotación de puestos

15. Coordinador/a

- Puesto sujeto a rotación.
- El importe por día efectivo de trabajo se recoge en la tabla salarial.

16. Proyecto de formación, polivalencia y rotación de puestos

Durante la vigencia del convenio se desarrollará un proyecto para la formación de la mano de obra directa, con el objetivo de disponer de la polivalencia necesaria que permita establecer un modelo de rotación de puestos y aplicarlo de forma equilibrada en las debidas condiciones de seguridad, calidad y productividad.

Capítulo VII.– Empleo y contratación

17. Empleo fijo

• La Dirección se compromete a la realización de 26 contratos fijos durante la vigencia del convenio, de acuerdo con la siguiente distribución:

– 2017: 17 empleos fijos a la firma del convenio, revisión acordada con posterioridad al acta final.

– 2018 y 2019: 9 empleos fijos

• Teniendo en cuenta que estas 17 personas ya tienen dos o más ciclos de contratación eventual, las condiciones serán las siguientes:

– Escalón de entrada: nivel IV, según tabla salarial anexa al convenio.

– Antigüedad: según la fecha de entrada en el último contrato.

– Garantía: mantendrán sus condiciones actuales de 40 horas plus compensación en jornada partida o continua a 1T, 2T, 3T y 4T, aún en el caso de que pudiera producirse un cambio en el régimen de trabajo.

– 5T: El plus compensación se percibirá según incidencia real por día efectivo de trabajo.

• Para las restantes 9 contrataciones fijas, las condiciones serán las siguientes:

– Las establecidas en ese momento por el convenio vigente.

– Antigüedad: según la fecha de entrada en el último contrato.

– El plus compensación se percibirá según incidencia real por día efectivo de trabajo.

18. Empleo eventual

• Trabajadores y trabajadoras eventuales en plantilla a la firma del convenio:

– Si están en el primer ciclo, se revisará su nivel de tal forma que les corresponderá nivel I o nivel II.

– Si están en el segundo ciclo, les corresponderá nivel II o nivel III.

– Garantía durante el periodo de contratación: mantendrán sus condiciones actuales de 40 horas plus compensación en jornada partida o continua a 1T, 2T, 3T y 4T, aún en el caso de que pudiera producirse un cambio en el régimen de trabajo.

– 5T: el plus compensación se percibirá según incidencia real por día efectivo de trabajo.

• Nuevos trabajadores y trabajadoras eventuales a partir de la firma del convenio:

– Primer ciclo: año 1 - nivel I; año 2 – nivel II.

– Segundo ciclo: año 1 – nivel II; año 2 - nivel III.

– El plus compensación se percibirá según incidencia real por día efectivo de trabajo.

La contratación de personal temporal sujeto a convenio podrá realizarse bien directamente por la empresa bien a través de empresas de trabajo temporal mediante contratos de puesta a disposición. En este último caso, la duración máxima no podrá exceder de 6 meses. En el caso de incorporación a plantilla, este tiempo servirá de cómputo a los efectos que se han establecido anteriormente.

Los trabajadores y trabajadoras no podrán estar contratados con carácter temporal durante más de 2 años computándose, en su caso, en este periodo máximo el tiempo de prestación de servicios a través de empresas de trabajo temporal.

Capítulo VIII.– Clasificación profesional: grupo y niveles profesionales

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del ET y respondiendo a las necesidades actuales organizativas y de trabajo en la empresa, se establece un nuevo sistema de clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras de la empresa bajo la estructura de grupo profesional y niveles, y que viene a sustituir a las anteriores categorías profesionales.

La clasificación profesional se estructura en un grupo profesional denominado especialista producción/almacén, y 4 niveles que se establecen en función de factores y criterios objetivos tales como el grado de responsabilidad, la seguridad, el conocimiento, la autonomía, la productividad y la calidad teniendo en cuenta, además, el tiempo de permanencia y la consolidación en el puesto de trabajo.

Grupo profesional: especialista producción / almacén:

• Nivel I: En el que se integra a la antigua categoría profesional especialista D.

• Nivel II: En el que se integra la antigua categoría profesional especialista C.

• Nivel III: En el que se integra la antigua categoría profesional especialista B.

• Nivel IV: En el que se integra la antigua categoría profesional especialista A.

La promoción y asignación de los respectivos niveles dentro del grupo profesional se producirá por la aplicación de las reglas siguientes:

• Por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

• Por consolidación del trabajador/a en cada nivel, teniendo en cuenta los factores y criterios de conocimiento, competencias y experiencia definidos, de la siguiente forma:

Se pasará al siguiente nivel y suponiendo un desarrollo normal del trabajo, transcurrido el periodo de prestación efectiva en el nivel asignado, de acuerdo a las reglas contenidas en este apartado, teniendo derecho a la retribución que corresponda a cada nivel, establecida en la tabla salarial:

– Para pasar del I al II: para los contratos con periodo superior a un 1 año e inferior a 2 años.

– Para pasar del nivel II al III: para los contratos con periodo superior a 2 años e inferior a 3 años.

– Para pasar del nivel III al nivel IV: para los contratos con periodo superior a 3 años.

En el caso de trabajadores y trabajadoras que por razones organizativas y/o productivas de la empresa formen parte de una bolsa de trabajo y puedan ser contratados en periodos posteriores, se les asignará el nivel II o nivel III con la retribución vigente correspondiente para ese nivel, siempre que previamente al nuevo contrato ya hubiesen tenido una experiencia superior a los dos años (II) o superior a tres años (III) en la empresa.

Las partes firmantes del convenio son conscientes de que la competitividad de la empresa supone el reto de desarrollar nuevos proyectos e industrializar nuevos productos con alto valor añadido, constituyendo la experiencia y el conocimiento pilares fundamentales para la consecución de ese objetivo.

En este sentido y sin perjuicio de la vigencia de este convenio y las condiciones pactadas, las representaciones sindical y empresarial han alcanzado un compromiso a largo plazo y que se ratificará en cada siguiente convenio, para los trabajadores y trabajadoras de nivel IV en cuanto representarán a medio y largo plazo al personal más especializado y que aportará un mayor nivel de polivalencia y resolución de problemas, de tal forma que su salario base y la prima de producción adquiera la evolución de curva profesional/retributiva que se detalla en la tabla salarías.

Hasta la finalización del contrato laboral vigente a la firma del presente convenio se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, de forma que aquellos trabajadores y trabajadoras que antes de la entrada en vigor de este convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su retribución total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

De forma provisional, la estructura de nómina de estos trabajadores y trabajadoras mantendrá el formato actual con excepción lógicamente de los cambios inmediatos que deban introducirse como consecuencia de los acuerdos derivados del presente convenio.

Capítulo IX.– Jubilación y contrato de relevo

Ambas partes se comprometen a llegar a acuerdos que faciliten el acceso a la jubilación a partir de la edad de 61 años o a la jubilación parcial mediante la modalidad del contrato de relevo vigente en cada momento.

A tal efecto, el trabajador/a interesado notificará a la empresa su deseo de acceder a la jubilación o al contrato de relevo con un año de antelación a la fecha de efectos.

Como criterio para determinar el importe regulador de la jubilación o del contrato de relevo, las partes acuerdan que se corresponda con el salario bruto teórico anual que esté percibiendo el trabajador/a en el momento de la solicitud.

Capítulo X.– Prevención de riesgos laborales

19. Compromiso con la seguridad y salud laboral

Las partes negociadoras se comprometen a cumplir y hacer cumplir las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 39/1997, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A tal efecto, se haya constituido un comité de seguridad y salud laboral que es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores y trabajadoras, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, así como la obligación de observar y cumplir las medidas legales y reglamentarias en esta materia.

20. Equipos de protección individual –EPI’s

La empresa facilitará a los trabajadores y trabajadoras las prendas de seguridad que de acuerdo con la normativa vigente resulten obligatorios.

Asimismo, será obligatorio su uso en los puestos de trabajo y dependencias en los que así venga exigido en orden a garantizar una eficaz protección de la seguridad y salud laboral.

21. Ropa de trabajo

La Dirección de la empresa facilitará los buzos y conjuntos de chaqueta pantalón, así como el calzado de seguridad necesario y adecuado para el trabajo a realizar.

La limpieza bien del buzo bien del pantalón y la chaqueta serán a cargo de la empresa.

Capítulo XI.– Derechos y competencias del comité de empresa

22. Derechos y competencias del comité de empresa

Se regularán conforme lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose acumular anualmente las horas de permiso sindical que por ley corresponda.

Capítulo XII.– Régimen disciplinario

23. Faltas y sanciones

Se regularán conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Alava.

Capítulo XIII.– Comisión paritaria y resolución de conflictos

24. Comisión paritaria

Las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente convenio colectivo serán sometidas a la consideración de una comisión paritaria de vigilancia, que estará compuesta por tres representantes de la parte social que hayan participado en la negociación del convenio y tres representantes de la Dirección.

Esta comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia y deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Las competencias de esta comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de cualquier norma de este convenio.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias retribuidas.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las partes firmantes acuerdan que las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo a los procedimientos para la resolución de conflictos.

25. Inaplicación de condiciones pactadas

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y no pudiera alcanzarse

un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y tampoco pudiera ser resuelta la discrepancia a través de los procedimientos establecidos para estos casos en los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación (siendo necesario para el arbitraje el consentimiento expreso de ambas partes), las Representaciones empresarial y Social (ésta por mayoría) acordarán someter la inaplicación al ORPRICCE .

Capítulo XIV.– Derecho supletorio

26. Derecho supletorio

El régimen económico y retributivo, la jornada laboral y su desarrollo en el calendario laboral, el régimen de trabajo a turnos y sus posibles modificaciones y las licencias y permisos que se encuentran expresamente recogidos en el convenio, se regularán exclusivamente por lo pactado en este convenio, estableciéndose como derecho supletorio el Convenio colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Alava vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

Vitoria-Gasteiz, a 11 de julio de 2017.

Aratubo SA

Tablas salariales 2016

OPERARIOS/AS	ALMACEN	ESPECIALISTA "D"	ESPECIALISTA "C"	ESPECIALISTA "B"	ESPECIALISTA "A"
Salario base	34,76	27,17	30,63	34,76	34,76
Devengo extra	877,61	494,90	768,43	877,61	877,61
Pagos extras					
Salario base	1.042,98	815,13	918,81	1.042,98	1.042,98
Devengo extra	877,61	494,90	768,43	877,61	877,61
7 nocturnidades	148,53	148,53	148,53	148,53	148,53
Paga vacaciones					
Salario base	1.042,98	815,13	918,81	1.042,98	1.042,98
Devengo extra	877,61	494,90	768,43	877,61	877,61
7 nocturnidades	148,53	148,53	148,53	148,53	148,53

Nocturnidad	21,22	21,22	21,22	21,22	21,22
Plus festivo	12,24	12,24	12,24	12,24	12,24
Horas extras normales	23,16	23,16	23,16	23,16	23,16
Horas extras festivas	35,43	35,43	35,43	35,43	35,43
Más importe hora extra nocturna	2,63	2,63	2,63	2,63	2,63
Horas extras mixtas	14,88	14,88	14,88	14,88	14,88
Reuniones de equipo	33,03	33,03	33,03	33,03	33,03
Cambio relevo	15,98	15,98	15,98	15,98	15,98
Prima prod. máx. año	4.232,51		4.232,51		4.232,51
Antigüedad 5	489,60		489,60		489,60
Antigüedad 10	489,60		489,60		489,60
Antigüedad 15	489,60		489,60		489,60
Paga especial marzo (Nota 1)	1.829,58		489,60		1.829,58
Paga especial marzo 2 (Nota 2)	113,33		113,33		113,33

Aratubo SA

Tabla salarial I - 2017 (antiguas categorías profesionales)

Incremento 2,5%

OPERARIOS/AS	ALMACÉN	ESPECIALISTA "D"	ESPECIALISTA "C"	ESPECIALISTA "B"	ESPECIALISTA "A"
Salario base	35,62	27,85	31,39	35,62	35,62
Devengo extra	899,55	507,27	787,64	899,55	899,55
Pagas extras					
Salario base	1.069,06	835,51	941,78	1.069,06	1.069,06
Devengo extra	899,55	507,27	787,64	899,55	899,55
7 nocturnidades	152,25	152,25	152,25	152,25	152,25
Paga vacaciones					
Salario base	1.069,06	835,51	941,78	1.069,06	1.069,06
Devengo extra	899,55	507,27	787,64	899,55	899,55
7 nocturnidades	152,25	152,25	152,25	152,25	152,25

Nocturnidad	21,75	21,75	21,75	21,75	21,75
Plus festivo	12,55	12,55	12,55	12,55	12,55
Horas extras normales	23,74	23,74	23,74	23,74	23,74
Horas extras festivas	36,32	36,32	36,32	36,32	36,32
Más importe hora extra nocturna	2,70	2,70	2,70	2,70	2,70
Horas extras mixtas	15,25	15,25	15,25	15,25	15,25
Reuniones de equipo	33,85	33,85	33,85	33,85	33,85
Cambio relevo	16,38	16,38	16,38	16,38	16,38
Plus coordinador	14,35				14,35
Prima prod. máx. año	4.338,32		4.338,32		4.338,32
Antigüedad 5	501,84		501,84		501,84
Antigüedad 10	501,84		501,84		501,84
Antigüedad 15	501,84		501,84		501,84
Antigüedad 20	501,84		501,84		501,84
Paga especial marzo (Nota 1)	1.875,32		1.875,32		1.875,32
Paga especial Marzo 2 (Nota 2)	116,16		116,16		116,16

(Nota 1-Para Trabajadores que a 31 de marzo lleven vinculados a la empresa mediante contrato al menos 3 años)

(Nota 2- Para Trabajadores que a 31 de marzo lleven vinculados a la empresa mediante contrato al menos 8 años)

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de mayo de 2017.