

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

**Convenio colectivo para la empresa Gureak Araba, SL**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para la empresa Gureak Araba, SL. Código convenio número 01100562012016

**ANTECEDENTES**

El día 18 de diciembre de 2015 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 18 de diciembre de 2015.

**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 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, 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, 11 de enero de 2016

*El Delegado Territorial de Álava*  
**ÁLVARO IRADIER ROSA**

**Convenio colectivo para el personal de Gureak Araba, SL****Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio será de aplicación en Gureak Araba, SL, en el ámbito provincial de Álava.

**Artículo 2. Ámbito personal**

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este convenio todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en Gureak Araba, SL del Territorio Histórico de Álava, incluidas las personas con discapacidad contratadas con arreglo del Real Decreto 1.368/85 que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en un centro especial de empleo.

Queda excluido de su ámbito de aplicación el personal que sea contratado para puestos de dirección, al que le serán de aplicación las condiciones que se establecerán en cada contrato de trabajo.

**Artículo 3. Ámbito funcional**

Este convenio comprenderá todas aquellas actividades de producción de bienes y servicios realizados por los trabajadores y trabajadoras definidos en el artículo 2.

**Artículo 4. Vigencia y duración**

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años y entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, quedando denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.

**Artículo 5. Clasificación profesional**

El personal que presta sus servicios, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio, se clasificará atendiendo al grado de responsabilidad inherente al puesto y a la necesidad de supervisión requerida.

El encuadramiento profesional y la definición de funciones del personal afecto a este convenio figuran recogido en el manual de organización, que estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. La dirección de la empresa se compromete a mantener actualizado dicho manual.

**Artículo 6. Tipos de contratación**

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, incluidas las particularidades que sobre contratación contempla el RD 1.368/85.

**Artículo 7. Nuevas contrataciones**

Ante cualquier puesto vacante que se produzca en la empresa, tendrá prioridad en igualdad de condiciones el personal con discapacidad. La dirección de la empresa comunicará internamente a la plantilla los puestos que prevea cubrir informando sobre sus características.

**Artículo 8. Periodo de prueba y adaptación**

Al objeto de facilitar la adaptación profesional del trabajador/a para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba siendo su duración máxima de 2 meses.

Cuando por cualquier circunstancia, a un trabajador/a se le realicen dos o más contratos consecutivos para ocupar un mismo puesto de trabajo, el período de prueba agotado en el

primero de los contratos será contemplado en el siguiente y así sucesivamente en los posteriores, considerando siempre el período máximo de duración de 2 meses.

Siempre que no haya interrupción de la relación laboral, el período de prueba se computará a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 9. Jornada**

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será de 1.725 horas.

En dicha jornada se podrá establecer un descanso de, al menos 15 minutos que formarán parte de la jornada efectiva anteriormente señalada y que por tanto tendrá carácter retribuido. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto, dedicado al mismo o realizando otro tipo de tareas solicitadas por la empresa relacionadas con su trabajo.

Asimismo, dentro de la jornada señalada anteriormente, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 2 jornadas al año para asuntos propios (realización de tareas burocráticas, relación con la administración etc...), durante los años de vigencia de este convenio. La utilización de este permiso se solicitará y acordará con la dirección de la empresa y en cualquier caso no coincidirán en su disfrute más de un 10 por ciento de la plantilla.

#### **Artículo 10. Calendario y horario de trabajo**

Aun siendo facultad de la dirección, los responsables de las diferentes secciones de la empresa, tras oír y analizar las sugerencias realizadas por parte del representante del personal, podrán participar en la elaboración de los calendarios atendiendo a los criterios de justicia y equidad en su distribución, garantía del servicio prestado a los clientes, organización racional del trabajo etc...

La empresa elaborará, publicará y difundirá los calendarios laborales antes de fin de año previo.

#### **Artículo 11. Servicio mínimos**

En casos de convocatoria de huelga, se establecerán los servicios mínimos necesarios de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

#### **Artículo 12. Vacaciones**

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar 28 días de vacaciones, computándose necesariamente 4 sábados.

La empresa establecerá las fechas de disfrute de las vacaciones antes del 31 de marzo de cada ejercicio. La comunicación a cada trabajador/a se realizará con dos meses de antelación. Si por circunstancias excepcionales (causas organizativas, producción, etc...) la empresa tuviera que variar tales fechas, el trabajador/a afectado disfrutaría de un día más de vacaciones.

A efectos de vacaciones de verano, los sábados se computarán como día laborable completo.

De acuerdo a lo establecido en el convenio 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador, como accidente, ILT, o maternidad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

En los casos en que al inicio del disfrute del periodo de vacaciones colectivas, la persona trabajadora se encuentre en situación de IT, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, aquél quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga la situación de IT, y los días correspondientes a dicha interrupción

se disfrutarán en la fecha que se establezca entre las partes. La persona afectada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal con el alta médica y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, la trabajadora se encontrase en situación de maternidad, aquél se quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán finalizado el período de maternidad.

El período de generación del derecho a las vacaciones de su disfrute será al año natural.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que normalmente venga percibiendo el trabajador/a en jornada ordinaria de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán la parte proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional.

Al dejar de pertenecer a la empresa, se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que le corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Los períodos de maternidad generarán derecho al cobro de retribución variable colectiva.

#### **Artículo 13. Horas extraordinarias**

La empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales y que, por tanto, no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, procurando sustituirlas por contrataciones temporales, a tiempo parcial y otras modalidades de contratación.

No obstante cuando por razones organizativas o necesidades de servicio, el personal no discapacitado realice horas extraordinarias, éstas no serán remuneradas sino compensadas con su equivalente disfrute de tiempo libre, estipulado de común acuerdo dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A partir del cumplimiento de la jornada habitual, estas se compensarán con 1'75 horas de descanso, computándose mensualmente la liquidación de horas. Las que tengan lugar en domingos y festivos se compensarán con 2'00 horas de descanso.

#### **Artículo 14. Salidas, dietas y viajes**

Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa o Talle, y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán sobre su sueldo o jornal las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

##### A) Dietas:

Desplazamientos de hasta 3 días: 39,79 euros

Desplazamientos de más de tres días: 34,10 euros

Desplazamiento en el mismo día:

Desayuno: 2,53 euros

Comida: 15,71 euros

Cena: 14,24 euros

B) Kilometrajes en vehículo propio: 0,35 euros/km

En el supuesto de estancias superiores a tres días, o desplazamientos continuados y frecuentes, estas condiciones se modificarán a la baja o al alta y se analizarán en cada caso.

Siendo estas cifras para los años de vigencia del presente convenio.

#### **Artículo 15. Licencias retribuidas**

Las licencias retribuidas se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala a continuación:

1. La empresa concederá licencias, con abono del salario real, previo aviso y justificación siendo un disfrute en el momento del hecho causante, en los casos siguientes:

A) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones. Asimismo no podrá ser disfrutada en más de una ocasión en un periodo de 5 años.

B) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que 2 al menos serán laborables, pudiendo ampliarse en 2 días más, asimismo retribuidos en caso de parto por cesárea. Si esta circunstancia coincidiera con el período de vacaciones del trabajador/a este podrá ampliar sus vacaciones en tres días naturales más.

C) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as y padres-madres: 3 días laborales o medias jornadas consecutivas. Por la misma causa en el caso de hermanos/as, nietos/as y abuelos/as: 2 días laborales o 4 medias jornadas consecutivas. A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En cualquier caso, cada enfermedad dará lugar a una licencia una vez al año. En caso de duda, dictaminará la comisión mixta interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización, de Intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc...

D) Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales. La licencia por muerte del cónyuge, padres-madres, hijos/as o hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos B) y D), si hubiese desplazamiento superior a 100 Km, se ampliará en 3 días naturales.

E) Por matrimonio de padres-madres, hermanos/as o hijos/as: 1 día natural.

F) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

G) Por el tiempo necesario en el caso de asistencia del trabajador/a 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 previamente el trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a asistencia médica del médico de cabecera de Seguridad Social (facultativo de medicina general), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

H) Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones; la mujer a su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en 1 hora con la misma finalidad o acumular dicha hora en jornadas completas.

Para el disfrute de las licencias de los apartados C), D) y E) se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

A los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

Asimismo, y a los mismos efectos en las licencias anteriormente señaladas, tendrán los mismos derechos que los matrimonios, las parejas de hecho que lo acrediten mediante su inscripción en el registro municipal o empadronamiento.

I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

J) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

K) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con una discapacidad física o psíquica, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

L) Los trabajadores y trabajadoras que por su propia iniciativa se hallen inscritos en cursos de carácter oficial y reglados, o que concurran a una oposición, obtención de un título o similar, podrán solicitar de la empresa una flexibilidad horaria y un cambio de su calendario que les posibilite acceder a los exámenes y demás pruebas de aptitud. Esta solicitud la realizará el trabajador/a por escrito y con la documentación necesaria que acredite dicha circunstancia. La empresa responderá al interesado/a en función de sus posibilidades en un plazo máximo de 15 días.

#### **Artículo 16. Excedencias**

La empresa aceptará las solicitudes de excedencias por maternidad, con reingreso automático a la finalización de las mismas, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, para atender al cuidado de cada hijo/a (por naturaleza o adopción) que no será superior a tres años contados a partir de la fecha de nacimiento de éste o adopción en firme.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este primer año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

El período en el que la persona trabajadora permanezca en excedencia será computable a efectos de antigüedad.

La empresa concederá excedencias de 1 año de duración cuando la causa sea el cuidado de familiares dependientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, con reingreso automático a la finalización de la misma.

Asimismo, concederán excedencia a los trabajadores y trabajadoras con al menos una antigüedad de tres años en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

A) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.

B) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.

C) Que el número de trabajadores y trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencia no sea superior al 5 por ciento de la plantilla.

De igual forma la empresa concederá excedencia a los trabajadores y trabajadoras con al menos un años de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumpla los requisitos siguientes:

A) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.

B) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

C) Que el número de trabajadores y trabajadoras que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de dos en la totalidad de la empresa.

D) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

Dado que según se establece en la Ley de Integración Social de Minusválido (artículo 42 de la Ley 13/1982 de 7 abril) uno de los objetivos del centro especial de empleo es el que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal, se establece expresamente que toda persona con discapacidad con una antigüedad de al menos 1 año en la empresa, podrá disponer de una excedencia de hasta un año de duración con derecho automático a su reincorporación a un puesto de categoría similar al anterior, siempre que se incorpore a la plantilla de un empresa de trabajo ordinario y no protegido.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

#### **Artículo 17. Movilidad funcional y geográfica**

Movilidad de personal. Se denomina "cambio de puesto" la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

Se denomina "traslado del personal" la movilidad de este que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente.

La regulación del traslado del personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal estará sujeta a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada caso. En cualquier caso el comité de empresa podrá expresar sus opiniones al respecto.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

a) Petición del trabajador/a afectado.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

c) Por sanción reglamentaria.

d) Por necesidad del servicio.

e) Por conveniencia de la empresa

a. A petición del trabajador/a afectado. La movilidad del personal que tenga a su origen en esta causa, requeriría la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b. Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a. Cuando la movilidad tenga origen en esta causa se estaría a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c. Por sanción reglamentaria. Cuando el comportamiento del trabajador/a genere problemas de convivencia con sus compañeros/as de trabajo, que requieran adoptar esta medida.

d. Por necesidades del servicio. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores y trabajadoras, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador/a afectado se le respetará el salario asignado por la empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

e. Por convivencia de la empresa. Cuando la movilidad tenga origen en esta causa y no concurra ninguna en las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador/a. Asimismo, la empresa considerará el posible perjuicio que ocasione al trabajador/a y le compensará por esta circunstancia.

En los casos de cambio de puesto realizados por la empresa para hacer frente a situaciones extraordinarias e inesperadas tales como sustitución temporal de bajas, o refuerzo de una determinada sección, etc..., la empresa comunicará al trabajador/a sobre tales cambios y de sus nuevas funciones, compensando al trabajador/a con un plus en función de las nuevas y mayores responsabilidades asignadas y valoradas en cada caso.

#### **Artículo 18. Salario convenio**

Los salarios mínimos vigentes para todas las categorías profesionales incluidas en el presente convenio serán los fijados en la tabla salarial anexa a este texto.

Año 2015 y año 2016 mantener el salario del 2014.

Año 2017 subida fija del 1,25 por ciento

Retribución variable colectiva (RVC)

De acuerdo con los resultados de cada uno de los ejercicios 2015, 2016 y 2017 de la empresa Gureak Araba, SL, (cifrados en beneficios de explotación sobre ventas), se establece un sistema de retribución consistente en una única paga, de carácter variable no consolidable al salario fijo y alcanzable según la siguiente escala:

A partir de 66.000 euros de beneficios se repartirá el 20 por ciento de dichos beneficios entre todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa en proporción de la categoría profesional y los días de alta en la empresa en cada año.

#### **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen 2 pagas extraordinarias, una de verano, y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario correspondiente a cada categoría profesional incluida la antigüedad.

Para los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, contingencias profesionales y maternidad, los días en que los trabajadores y trabajadoras hayan permanecido en dicha situación de incapacidad no les influirán a la hora de recibir las pagas extras de verano y Navidad, percibiendo su nómina de la paga extraordinaria íntegra.

#### **Artículo 20. Plus de promoción económica. Antigüedad**

El trabajador/a, en función al trabajo desarrollado, tendrá derecho a un plus de promoción económica equivalente a trienios de la cantidad reflejada para cada categoría en el anexo de este convenio.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, estos valores se revisarán y se incrementarán en la misma medida que lo hagan los salarios fijos.

Se establece un máximo de 7 trienios acumulables por cada trabajador.

#### **Artículo 21. Plus nocturno, de festivos y de disponibilidad**

Plus nocturno:

El personal que trabaje entre las 22: 00 y 6: 00 horas, percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario tabla. Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche, como guardas, vigilantes, etc...

Plus de festivos:

Cuando por necesidades organizativas o de otra índole se modifica el horario y calendario de un trabajador/a, y si en este nuevo horario se incluye el trabajo en festivos, por el tiempo que coincida tal circunstancia el trabajador/a percibirá un complemento del 25 por ciento del salario tabla. Si además este calendario incluye días especiales como son el día 24 de diciembre a partir de las 20: 00h, día 25, día 31 a partir de las 20: 00 horas, 1 de enero y la fecha de la fiesta local de cada centro de trabajo la empresa compensará al trabajador/a con un plus de 60 euros.

Plus disponibilidad:

En los casos en los que a un determinado trabajador/a se le solicite estar localizado y disponible para acudir al trabajo o resolver cualquier eventualidad que pueda producirse en la empresa, se le compensará con un plus de una cantidad equivalente a 38,80 euros.

En los casos en los que concurren tanto la circunstancia de nocturnidad como la de festivo, el complemento salarial se incrementará un 50 por ciento.

Plus turnicidad:

El personal que trabaja con carácter permanente en régimen de tres turnos (mañana, tarde y noche), disfrutará de 2 días adicionales de vacaciones al año en las fechas que establezca de común acuerdo con la empresa.

#### **Artículo 22. Pago nóminas**

En los casos extraordinarios que, bien por coincidencia de días festivos con final de mes, o por cualquier causa que imposibilite el ingreso de los salarios en las fechas habituales, la empresa se compromete a la entrega de un anticipo a cuenta.

#### **Artículo 23. Incapacidad laboral transitoria**

En los casos de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfecha por la mutua patronal de accidentes laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones del trabajador/a y por el tiempo en que se mantenga esa situación.

En el caso de IT por enfermedad común, cuando haya hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario el tiempo que dure tal hospitalización.

En el caso de IT por enfermedad común, la empresa complementará con el 50 por ciento de la base reguladora de los 3 primeros días.

**Artículo 24. Régimen disciplinario**

La empresa podrá sancionar a los trabajadores y trabajadoras por la comisión de las siguientes faltas:

**A. Faltas leves:**

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. Falta de comunicación a la empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
4. La falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.
5. El descuido imprudente en la conservación del material.

**B. Faltas graves:**

1. Más de tres días de falta de puntualidad en el periodo de un mes.
2. Simular la presencia de otro trabajador/a para firmar, fichar o contestar.
3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.
4. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros/as.
5. El incumplimiento de los procedimientos y procesos de trabajo establecidos en la empresa.

**C. Faltas muy graves:**

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar del trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse y causar desperfectos, en primeras materias, útiles y demás enseres de la empresa
4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros/as de trabajo.
6. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes/as y compañeros/as.
7. La ofensa habitual.
8. La reiteración en falta grave.
9. La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los compañeros/as.
10. La reiteración sistemática en el incumplimiento de los procedimientos y los procesos de trabajo establecidos en la empresa.

D. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores y trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
- Despido.

E. En cualquier caso la empresa, deberá dar traslado al representante del personal en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador. Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 25. Bilingüismo**

Todas las normas y avisos que se publiquen en los tabloneros de anuncios se redactarán en castellano y euskera.

Asimismo durante la vigencia del presente convenio, la empresa deberá adecuar a bilingüe los rótulos nóminas, y demás documentos laborales de la empresa. En los planes de formación que se establezcan se dará prioridad al euskera y a la compensación de gastos correspondientes que se evaluarían en cada caso.

#### **Artículo 26. Formación**

La empresa favorecerá entre los trabajadores y trabajadoras la adquisición de los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios que les capacite y desarrolle en sus competencias profesionales y en particular en el aprendizaje del euskera, estudiando en cada caso la compensación de fondos que corresponda.

La dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras de los planes de formación elaborados, de sus objetivos, fundamentos y participantes.

#### **Artículo 27. Cese voluntario**

Los trabajadores y trabajadoras deberán notificar a la empresa su voluntad de cese en la misma con 15 días de antelación.

En caso de cese voluntario asistirá al trabajador/a exclusivamente el derecho al percibo de las cantidades devengadas y a las partes proporcionales de las pagas y vacaciones a fecha del cese.

#### **Artículo 28. Prevención y salud**

La empresa y los trabajadores y trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio. A tal efecto responderán de las obligaciones establecidas sobre prevención de riesgos laborales y promoverán y constituirán los equipos y sistemas necesarios para el desarrollo de tales obligaciones.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud.

Para la realización de acciones de prevención, el delegado de prevención utilizará el crédito horario existente como delegado de personal de la empresa, a excepción del tiempo destinado a las evaluaciones de riesgos y a reuniones convocadas por la dirección.

#### Seguro de responsabilidad civil

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa suscribirá un seguro de responsabilidad civil contractual para la cobertura de daños personales o materiales y sus perjuicios económicos causados involuntariamente a terceros por riesgos que deriven de la actividad profesional.

Así mismo la dirección de la empresa contratará una póliza de seguro para cubrir las siguientes contingencias:

Por muerte o fallecimiento del trabajador/a como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional una cantidad de 12.000 euros.

Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, declarados como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes una cantidad 12.000 euros.

Gastos de sepelio una cantidad de 3.000 euros.

Una copia de la póliza suscrita por la empresa será entregada al secretario/a del comité de empresa.

#### **Artículo 29. Delegados/as de personal y comité de empresa**

El delegado de personal y comités de empresa son los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras. Tendrán la composición, garantías, derechos y funciones que se señalan en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 30. Legislación complementaria**

En cuanto a lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre), y el Real Decreto de 17 de junio (1368/85) que regula la relación de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.

#### **Artículo 31. Absorción y compensación**

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, salvo excepciones que expresamente se determinen en este convenio.

#### **Artículo 32. Condiciones más beneficiosas**

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por la empresa en cuantos aquellos superen, en conjunto, las especificadas en este convenio, de tal forma que ningún trabajador/a pueda verse perjudicado por implantación de medidas que atenten contra los derechos adquiridos.

#### **Artículo 33. Comisión mixta interpretativa**

Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio, que estará integrada por dos miembros: 2 por parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras y 2 por la empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha comisión.

Esta comisión entenderá además, todas aquellas cuestiones establecidas en la ley de cuantías otras le sean atribuidas.

Ante cualquier discrepancia entre la dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla, cualquiera de las partes podrá convocar una reunión de esta comisión paritaria. La comisión dispondrá de un plazo de 30 días para llegar a un acuerdo o plantear una vía de solución a la discrepancia o problema planteado.

En caso de que persistiera el desacuerdo, ambas partes se comprometen a recurrir al procedimiento de resolución de conflictos (PRECO).

#### **Artículo 34. Disponibilidad de horas**

Con objeto de fomentar y favorecer la adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, se podrá realizar una distribución irregular de la jornada de trabajo.

Esta distribución irregular supone que, la dirección de la empresa, coincidiendo con períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc... Podrá disponer de hasta un máximo de 85 horas anuales para añadir a la jornada de trabajo. Asimismo, en momentos de inactividad productiva, bajada de pedidos y falta de trabajo, la dirección de la empresa podrá reducir en todo o en parte la jornada de un trabajador/a hasta un máximo de 85 horas anuales.

Este aumento o disminución de las horas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente y en cualquier caso no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual establecida.

La utilización de las horas de disponibilidad estará sujeta a las siguientes condiciones:

– La comunicación, tanto de reducción como del aumento de la jornada, en la medida de lo posible se realizará con una antelación de 5 días.

– Cuando la utilización de la bolsa suponga el aumento de la jornada de trabajo, esta no podrá en ningún caso ser superior 9 horas diarias.

– Cada hora trabajada añadida al horario diario entre lunes y sábado tendrá como equivalente el disfrute de 1 hora. Si esta hora se trabaja en domingo o festivo, tendrá como equivalente 1,75 horas de disfrute de tiempo libre (1h 45').

– Si llegado el 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, y existieran horas a "deber" por la empresa o al contrario si la "deuda" fuera del trabajador, estas se liquidarán en los siguientes 3 meses (a 31 de marzo de cada año).

– Si transcurridos los 3 meses (31 de marzo de cada año), existieran horas a "deber" por la empresa estas se compensarán y retribuirán con el salario correspondiente. Al contrario si la "deuda" fuera del trabajador/a esta quedará liquidada sin contrapartida alguna.

#### **Artículo 35. Subrogación del personal**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en el caso de finalización, rescisión o pérdida por parte de Gureak de cualquier contrata que suponga sustitución entre entidades se aplicarán las normas relativas a la subrogación empresarial establecidas en el convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE de 9 de octubre de 2012).

Asimismo operará la subrogación del personal cuando se produzca una sucesión de empresa en los términos contemplados en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 36. Subestructurales orientativos**

Los subestructurales se aplicarán teniendo en cuenta aspectos tales como:

1. Formación para el puesto.
2. Experiencia en la misma o parecida actividad.
3. Capacidad de aprendizaje.
4. Nivel de productividad alcanzado.

**Artículo 37. Procedimiento para solventar discrepancias surgidas de la no aplicación de las condiciones de trabajo del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**

La inaplicación del convenio de Gureak Araba es un mecanismo excepcional y extraordinario sólo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas graves, entendiéndose por éstas aquellas que pueden poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En caso de no llegar a un acuerdo entre la dirección y la representación de la plantilla, durante o a la finalización del periodo de consultas, y en caso de que persistiese dicho desacuerdo tras la intervención de la comisión mixta, ambas partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias surgidas serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO.

El procedimiento de arbitraje únicamente se aplicará mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

**Artículo 38. Medidas de fomento de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres**

Tanto la dirección de la empresa como la representación legal de la plantilla, promoverán la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Se favorecerá la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, las promociones internas y en todos los ámbitos que puedan afectar a las personas que forman parte de la plantilla de Gureak Araba.

Anexo tabla salarial 2015-2017 Gureak Araba, S.L.

	2015-2016			2017		
	Salario bruto mensual	Salario bruto anual	Plus antigüedad	Salario bruto mensual	Salario bruto anual	Plus antigüedad
Delegado/a	3.016,84 €	42.235,81 €	37,03 €	3.054,55 €	42.763,75 €	37,49 €
Tecnico/a comercial/dtor proyectos	2.225,63 €	31.158,78 €	37,03 €	2.253,45 €	31.548,27 €	37,49 €
Jefe/a de producción	2.156,80 €	30.195,17 €	37,03 €	2.183,76 €	30.572,61 €	37,49 €
Jefe/a de taller	1.672,13 €	23.409,84 €	37,03 €	1.693,03 €	23.702,46 €	37,49 €
Encargado/a- gestor/a de proyectos	1.553,27 €	21.745,73 €	27,94 €	1.572,68 €	22.017,55 €	28,29 €
Administrativo/adm sac	1.511,12 €	21.155,73 €	27,42 €	1.530,01 €	21.420,17 €	27,76 €
Encargado/a	1.415,02 €	19.810,26 €	21,70 €	1.432,71 €	20.057,89 €	21,97 €
Técnico/a de formación	1.415,02 €	19.810,26 €	21,70 €	1.432,71 €	20.057,89 €	21,97 €
Orientador/a laboral	1.415,02 €	19.810,26 €	21,70 €	1.432,71 €	20.057,89 €	21,97 €
Preparator/a laboral	1.415,02 €	19.810,26 €	21,70 €	1.432,71 €	20.057,89 €	21,97 €
Auxiliar administrativo/a	1.328,41 €	18.597,72 €	21,20 €	1.345,01 €	18.830,19 €	21,47 €
Especialista 1º máquinas-tratamiento documental-operador/a informático	1.325,77 €	18.560,84 €	19,56 €	1.342,35 €	18.792,85 €	19,80 €
Especialista 2º máquinas-tratamiento documental-tratamiento grabacion-teleoperador/a	1.235,62 €	17.298,69 €	18,20 €	1.251,07 €	17.514,92 €	18,43 €
Responsable de almacén	1.235,62 €	17.298,69 €	18,20 €	1.251,07 €	17.514,92 €	18,43 €
Chofer	1.235,62 €	17.298,69 €	18,20 €	1.251,07 €	17.514,92 €	18,43 €
Jefe/a de equipo	1.182,98 €	16.561,73 €	14,78 €	1.197,77 €	16.768,75 €	14,97 €
Maquinista-grabador/a	1.154,70 €	16.165,84 €	14,05 €	1.169,14 €	16.367,92 €	14,23 €
Auxiliar oficina técnica	1.075,11 €	15.051,52 €	13,44 €	1.088,55 €	15.239,66 €	13,61 €
Operario/a a	1.035,51 €	14.497,10 €	12,87 €	1.048,45 €	14.678,32 €	13,03 €
Operario/a b	905,44 €	12.676,20 €	11,31 €	916,76 €	12.834,65 €	11,45 €
Operario/a c	685,44 €	9.596,17 €	8,48 €	694,01 €	9.716,13 €	8,59 €