

**SECCIÓN III  
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Envases Universales Iberica, S.L.U. (código de convenio 48005382012001).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 20 de diciembre de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 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 y planes de igualdad.

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

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

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

En Bilbao, a 25 de febrero de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «ENVASES UNIVERSALES  
IBERICA, S.L.U.» EN SU CENTRO DE TRABAJO EN UGAO (BIZKAIA)**

## CAPÍTULO 1

**CONSIDERACIONES GENERALES****Artículo 1.—Ámbito**

En el aspecto territorial, funcional y personal, el presente Convenio afectará a todo el personal que presten sus servicios en la empresa Envases Universales Ibérica, S.L.U. en su centro de trabajo situado en Ugao-Miraballes (Bizkaia).

**Artículo 2.—Vigencia**

El presente Convenio tendrá vigencia para los años 2023 y 2024. En el aspecto retributivo, la aplicación de todos los incrementos y de las nuevas tablas salariales entrará en vigor a todos los efectos económicos el día 1 de enero de 2023.

El Convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de octubre de 2024.

La negociación de este tras su denuncia se iniciará en la fecha que ambas partes acuerden, debiéndose de constituir la mesa de negociación dentro de los tres meses siguientes a su denuncia.

Las partes firmantes establecen que todo el contenido del convenio actual se mantendrá vigente (ultractivo) hasta que el nuevo convenio lo sustituya y sea firmado por ambas partes.

**Artículo 3.—Normas supletorias**

El presente convenio será de preferente aplicación para regular las relaciones laborales de la empresa y su personal, y lo que no esté expresamente plasmado en él, se aplicará lo dispuesto en el estatuto de las personas trabajadoras y demás disposiciones legales de aplicación, así como lo establecido en el convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, cuyo articulado y contenido, ambas partes firmantes asumen como norma dispositiva de aplicación. En caso de concurrencia de dos o más normas, se aplicará la más favorable en conjunto al personal afectado

**Artículo 4.—Derechos adquiridos**

Se respetarán las condiciones superiores pactadas entre la empresa y el comité de empresa que se tengan establecidas en este centro de trabajo, siempre que las mismas no estén mejoradas en los artículos del presente convenio.

## CAPÍTULO II

**JORNADA LABORAL Y VACACIONES****Artículo 5.—Jornada laboral**

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada anual será la siguiente:

Años 2023 y 2024: 1674 horas de trabajo efectivo distribuidas en un número de jornadas industriales de 219 días, pero con una presencia anual de 1.728 horas al año, distribuidas en 216 días por 8 horas de presencia, por lo que cada persona podrá disponer de 3 días libres al año a su elección, previa comunicación con un preaviso mínimo de una semana, y siempre que al solicitarse el mismo, los permisos concedidos no superen en el mismo día el 5% de la plantilla por departamento, pero si es de común acuerdo entre las partes en el día a librar si podrá superarse este 5%.

El personal que realice su jornada laboral con una duración diaria superior a 6 horas continuadas tendrá derecho a un descanso de 15 minutos, como trabajo no efectivo durante la jornada laboral. Se establece que dicho descanso se realizará de forma rotativa individual durante las dos horas centrales del turno de trabajo y asegurando el



mantenimiento de las instalaciones en marcha, habilitándose por la empresa las zonas para dicho descanso.

Para el personal que trabaja a jornada partida, al no corresponderle el descanso de los 15 minutos, y con el fin de que efectúe la misma jornada efectiva anual que el que trabaja con jornada continuada, el tiempo que se tiene establecido para la comida será de 1 hora 15 minutos.

La distribución de la jornada laboral anual será llevada a cabo, en el calendario laboral confeccionado al efecto, a excepción de lo dispuesto en este mismo artículo (flexibilidad) y en el artículo 17.º respecto al trabajo en turnos rotativos continuados.

La empresa, previo informe al comité de empresa, elaborará el calendario laboral anual, exponiendo un ejemplar de este en lugar visible del centro de trabajo.

#### *Flexibilidad obligatoria distribución irregular de la jornada anual*

Con el fin de poder ir adaptándose a las necesidades reales, dada la fuerte estacionalidad de nuestros fabricados y la variabilidad en su demanda:

Se establece para los años de vigencia una bolsa horaria máxima de 54,25 horas al año para trabajar según las necesidades de producción, las cuales serán en jornada completa de 8 horas en las que están incluidos los 15 minutos de descanso, obligatorios en cualquiera de los turnos de trabajo, o su equivalente de 85 horas/año (para el personal administrativo), de los que, como máximo, cuatro días podrán realizarse en domingo. Igualmente se avisará con una antelación mínima de 7 días antes de su realización.

Debido al sistema de rotación empleado (N, T, M) y a que la flexibilidad obligatoria de la jornada normal en días completos y en fin de semana (salvo en el caso de personal administrativo) se acuerda que cuando corresponda trabajar como consecuencia de la aplicación de esta flexibilidad, estos días podrá disfrutarse en otras fechas, dentro de los doce meses siguientes, bien acumulado a periodos vacacionales, fines de semana o en otros días de la semana que puedan convenir a ambas partes.

Igualmente, cuando se establezcan turnos rotativos continuados, al amparo de lo dispuesto en el artículo 16º del presente convenio, con objeto de compensación de los descansos generados por la determinación de las modulaciones de jornada ordinaria, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el artículo 19 de ley de jornadas especiales en relación al apartado 1 del artículo 37 del estatuto de las personas trabajadoras, pudiendo igualmente separarlo al día completo para su disfrute en otro día de la semana. En cualquier caso, se acuerda que cuando se establezcan este tipo de turnos rotativos continuados, una vez al mes como mínimo, uno de los descansos semanales coincidirá con fin de semana.

A este respecto, y en lo relativo a las compensaciones del párrafo anterior, las partes acuerdan igualmente autorizar, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, la acumulación de los descansos generados para su disfrute juntamente con las vacaciones anuales, o bien en sistemas análogos de compensación.

El personal que se vea afectado por la utilización de esta flexibilidad de la jornada regular percibirá la cantidad bruta de 92 euros por jornada completa trabajada en sábado y 95 euros en domingo (de 8 horas de presencia) y disfrutará estas mismas horas en otro periodo, en época de menor demanda de trabajo, en los doce meses siguientes a su realización, siendo este disfrute de común acuerdo entre el personal afectado y empresa.

Cuando el turno sea nocturno, se percibirá el plus de nocturnidad en la cuantía que corresponda en virtud del artículo 13.

Igualmente, de producirse el disfrute por jornadas completas con antelación, estas jornadas se compensarán con trabajo en los doce meses siguientes.

Tendrá prioridad de flexibilizar ese día el trabajador que esa semana ocupe el puesto a flexibilizar respetando el relevo.



Por norma general no se podrá aplicar la flexibilidad obligatoria a las personas trabajadoras que tengan concedido día libre el día anterior o posterior al día a flexibilizar, salvo mutuo acuerdo.

#### *Flexibilidad voluntaria*

Con el fin de favorecer la reducción en la mayor medida posible del número de horas extras en esta empresa, se acuerda que el personal, de forma voluntaria y ante necesidades de la empresa de trabajar más horas, podrán incrementar su modulación de flexibilidad de forma voluntaria, sin límite en el año, percibiéndose por este concepto las siguientes compensaciones:

- 115 euros por flexibilidad en jornada completa de 8 horas, cuando estas jornadas se realicen en sábado, domingo o festivo. Cuando el turno sea nocturno, se percibirá el plus de nocturnidad en la cuantía que corresponda en virtud del artículo 13.
- Cuando la flexibilidad se realice por horas, como prolongación o reducción de la jornada habitual, cualquiera de los días de la semana, se percibirá por cada hora trabajada la cantidad de 13€ brutos.
- Además del disfrute del mismo número de horas trabajadas como flexibilidad (hora x hora) en otro periodo y en época de menor demanda de trabajo, dentro de los doce meses siguientes, pudiendo ser disfrutadas en jornadas completas y consecutivas, en necesidades puntuales de ausencias, e incluso por horas, siempre de común acuerdo entre las partes.

El personal y ante la solicitud de la empresa a efectuar horas de flexibilidad voluntaria y en caso de que el mismo no tenga realizadas el total previsto de la flexibilidad obligatoria, podrá optar a que esta flexibilidad voluntaria sea computable a todos los efectos (en horas y retribución) en los límites de flexibilidad obligatoria, a pesar de no cumplir con el requisito de preaviso de 7 días en su realización.

Con el fin de que todo el personal tenga opción a poder realizar esta flexibilidad voluntaria, aquel que tenga disponibilidad a su realización, lo deberá comunicar a su mando y tendrá prioridad de flexibilizar ese día la persona trabajadora que esa semana ocupe el puesto a flexibilizar respetando el relevo, salvo que por circunstancias organizativas sea inviable

#### **Artículo 6. – Vacaciones**

1. Todo el personal acogido al presente convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, de los cuales se disfrutará las vacaciones de un mínimo de 21 días naturales consecutivos en periodo estival, siendo éste el comprendido entre el día 21 de junio al 20 de septiembre de cada año y en cualquiera de las modalidades de trabajo que se trate y empezando el periodo de vacaciones por lo general en lunes o bien después de 2 días mínimo de descanso, esto es, las vacaciones en todos los casos iniciarán tras dos días de descanso. Si dentro de estos 21 días naturales del periodo estival hay algún día festivo o libre, éste será disfrutado en otra época fuera del periodo estival y a petición previa del personal interesado, pero siempre que no se supere en el mismo día a disfrutar los días de vacaciones, que puedan quedar pendientes el 5% de la plantilla por departamento, pero si es de común acuerdo entre ambas partes en el día a disfrutar puede superarse este 5%.

2. El resto de los días de vacaciones anuales hasta los 31 días naturales quedaran para ser disfrutados en las fechas que acuerden las partes y/o según acuerdo del calendario laboral anual, no siendo necesariamente condicionado su disfrute en otro único periodo y procurando concentrarse el mayor número de días posibles en un periodo y garantizando las necesidades de los clientes (p.e. periodos de navidad y/o semana santa 2 turnos de vacaciones).

3. Se establece que, se recogerán solicitudes de vacaciones hasta el mes de marzo y durante el mes de abril se confeccionará y se publicará en el centro de trabajo un calendario de vacaciones en época estival, con los diferentes equipos y turnos de dis-



frutar las mismas, siendo los mismos rotativos en años sucesivos y de común acuerdo entre las partes.

4. Se interrumpirán las vacaciones y por lo tanto tendrán derecho al disfrute de las mismas en otras fechas, cuando en las fechas fijadas no se hayan podido disfrutar por estar con antelación al inicio de las mismas o pasara durante el periodo de vacaciones a la situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente, compensándose los días no disfrutados, en las fechas que de mutuo acuerdo se fijen.

5. Las vacaciones se interrumpirán cuando se contraiga matrimonio o registro de pareja de hecho dentro del periodo de vacaciones y siempre que con antelación al inicio de estas lo comunique a la empresa.

6. Se establece que el reparto de las vacaciones en más de un periodo al año es la causa vinculante que origina el pago de la paga extra de marzo, la cual está especificada en el artículo 11 ° de pagas extras.

7. En este convenio, el personal que de forma voluntaria solo disfrute de 2 semanas de vacaciones en el periodo estival, y así lo comunique a la empresa antes de la publicación del calendario de vacaciones establecido en el párrafo 3 de este artículo, y disfrute la otra semana fuera de este periodo, percibirá un pago extra como complemento por vacaciones fuera periodo estival de 445 euros brutos por esa semana de vacaciones (5 días laborables) fuera del citado periodo y no consecutiva junto a las vacaciones estivales, en el mes que disfrute esta tercera semana de vacaciones.

Esta tercera semana de vacaciones se disfrutará en las fechas solicitadas por la persona trabajadora y siempre que en las mismas fechas no coincidan tal número de solicitudes que impidan la organización de trabajo y en tal caso de deberá llegar a un acuerdo para concretar las fechas a disfrutar.

### CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

#### **Artículo 7.— Incremento salariales**

Se ha establecido que para el año 2023 el incremento será 1% respecto a las tablas salariales del año 2022, en los siguientes conceptos: salario nivel, plus de asistencia y puntualidad, complemento personal ex categoría, plus turnicidad, ayuda escolar, paga de marzo, plus nocturnidad, plus brigada, plus tóxico, plus festivo y ayuda a personas con discapacidad.

Para el año 2024 el incremento será 1% respecto a las tablas salariales del año 2023, en los siguientes conceptos: salario nivel, plus de asistencia y puntualidad, complemento personal ex categoría, plus turnicidad, ayuda escolar, paga de marzo, plus nocturnidad, plus brigada, plus tóxico, plus festivo y ayuda a personas con discapacidad.

#### **Artículo 8.— Salario nivel**

Se establece que desde el 1° de enero y hasta el 31 de diciembre del año 2023 y desde el 1° de enero y hasta 31 de diciembre del año 2024 la aplicación como salario nivel y para los diferentes niveles profesionales, el importe correspondiente de las tablas según anexo número 1. Las tablas para el año 2023 deberán ser entregadas por parte de la dirección al comité de empresa, antes del 31 de enero de 2023 y las tablas del 2024 deberán ser entregadas por parte de la dirección al comité de empresa, antes del 31 de enero de 2024, con la aplicación de la subida correspondiente.

#### **Artículo 9.— Complemento antigüedad**

##### **A) Complemento sustitutorio antigüedad**

El complemento sustitutorio antigüedad se congela con fecha de efectos de 31 de diciembre de 2019. El mismo no se verá afectado por los incrementos de convenio colectivo.

**B) Antigüedad**

La antigüedad comenzará a percibirse a partir del tercer año de trabajo, y siempre que no existe ruptura del vínculo de la relación laboral, a razón del 1,8 % sobre el salario base de cada nivel.

Anualmente se incrementará en un 0,8% hasta el límite máximo de los 30 años.

Con la paga extraordinaria de navidad, se abonarán, a partir del quinto año de trabajo, dos días de salario, incrementándose en dos más cada tres años hasta el límite máximo de 10 días.

**Artículo 10.— Complementos personales «ex-categoría»**

En virtud del acuerdo para la adaptación y cambio en la clasificación profesional pasando a la denominación de niveles profesionales queda recogido en este concepto lo siguiente:

- A) Aquellos trabajadores y trabajadoras que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del acuerdo del 01 de enero de 2.013, percibiesen por los antiguos conceptos de salario base, plus de convenio, complemento personal, y complemento de paga extraordinaria un salario de convenio superior al establecido para el nivel profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento personal «ex-categoría», no siendo éste ni compensable ni absorbible.
- B) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría eran superiores a los del nivel, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso.
- C) Asimismo este complemento se considerará a título individual salario de nivel a todos los efectos, y se incluirá para el cálculo de las tres pagas extraordinarias actuales (junio, septiembre y diciembre)

Por lo que, para los años de vigencia del convenio, el complemento personal ex categoría será el resultado de aplicar a la cantidad resultante al 31 de diciembre de 2.018 los incrementos para los citados años establecidos en el artículo número 7 y 57 de este convenio «Incrementos salariales».

**Artículo 11.— Pagas extraordinarias**

Todo el personal de esta empresa percibirá tres (3) pagas extraordinarias al año:

- A) Mes de junio, día 20: su devengo será semestral (1º semestre año).
- B) Mes de septiembre, día 20: su devengo será anual (del 1/octubre al 30/septiembre).
- C) Mes de diciembre, día 20: su devengo será semestral (2º semestre año).

El importe de estas pagas extraordinarias será el equivalente a 30 días, calculadas sobre los conceptos de salario nivel, complementos sustitutorio antigüedad, antigüedad y complemento personal ex categoría.

La referida paga de septiembre sustituye a todos los efectos, a la establecida en el artículo 56 de la derogada ordenanza de trabajo para la industria metalgráfica, como participación de beneficios, el cual queda sin efecto y se anula de forma expresa el concepto de participación en beneficios.

Además de estas tres pagas extraordinarias, se establece otra paga extra en marzo, la cual está vinculada a las vacaciones y tiene como causa de su devengo el reparto de las vacaciones en más de un periodo, que se percibirá el día 20 del mes de marzo, con un devengo anual (del 1/abril al 31/marzo) por un importe total de 1005,52 euros brutos para 2022 y lineales a cada persona y que está sujeto al incremento pactado en el artículo 7 y 57 del convenio.

**Artículo 12.— Plus de asistencia y puntualidad**

Para los años 2023 y 2024 se aplicarán la subida salarial establecida en el artículo 7 y 57 del convenio en los pluses de asistencia y puntualidad establecido en las tablas salariales.

Este plus se computará por periodos mensuales y tendrán derecho al mismo, el personal que no haya cometido más de tres (3) faltas de puntualidad o asistencia al trabajo durante dicho periodo mensual. Si se comete cuatro (4) o más faltas de asistencia o de puntualidad al mes, no se percibirá ninguna cantidad por el concepto de este plus en dicho mes.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en las faltas de asistencia al trabajo por alguna de las causas concretas siguientes:

- a) Cuando la ausencia sea para cumplir funciones de carácter sindical en cargos representativos.
- b) Durante los días en que se esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos, sobrinos y nietos.
- e) Mediante el permiso motivado por el alumbramiento de la esposa/compañera o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b).
- d) Durante los periodos reglamentarios de vacaciones.
- e) Cuando la ausencia sea motivada por citaciones judiciales o gubernativas o para asistir a algún examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.
- f) Durante los días trabajados del mes en que se produzca la baja o el alta originados por una I.L.T. derivada por cualquier causa.
- g) Por asistencia a consulta médica de especialistas de la seguridad social.

**Artículo 13.— Plus de nocturnidad**

El complemento de nocturnidad para el personal de esta empresa será fijo e igual para todos los niveles profesionales. Para el año 2022 el importe será de 24,84 euros por noche trabajada y será revisado conforme al incremento pactado del artículo 7 del convenio. En una I.T. derivada de accidente de trabajo en la semana del turno de noche, el personal accidentado percibirá la nocturnidad del resto de los días de dicha semana en la que se ha producido el accidente que le corresponda al turno.

También percibirán este plus de nocturnidad los/las miembros del comité de empresa los días en que siendo su relevo de trabajo semanal de noche y así este establecido, no presten sus servicios en la empresa por ejercer sus funciones sindicales y de representación que como miembros de comité de empresa les corresponde.

En el periodo de las vacaciones estivales, el personal que durante los 90 días (3 meses) anteriores al inicio de las mismas haya trabajado de noche y por lo tanto tenga devengado este plus de nocturnidad, percibirá durante este periodo la media de la suma de los importes que por este concepto haya percibido en estos 3 meses y dividido por 3.

El plus de nocturnidad no será de aplicación para aquel personal cuyo cometido sea nocturno por su propia naturaleza (vigilancia, porteros, serenos).

Cuando se trabaje en sábado, domingo o festivo, el plus nocturno será abonado en doble cuantía a la referenciada en el punto primero del presente artículo

**Artículo 14.— Plus por tóxico, penoso y peligroso**

En los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores excepcionales un plus del 20% sobre el salario nivel. Este plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta (60) minutos por jornada sin exceder de media jornada.



En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser un 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

**Artículo 15.— Plus de turnicidad**

Para todo el personal que trabaja a turnos rotativos semanales, haciendo rotaciones en 2 o más relevos, es decir trabajar rotando de mañana y tarde (2 turnos) o bien rotando entre los 3 turnos de mañana, noche y tarde, recibirán mensualmente por este concepto un plus igual para todos los niveles de 25,23 euros brutos para el año 2022 y se aplicará el incremento pactado en el artículo 7 y 57 del convenio.

Para el personal que su jornada de trabajo sea a jornada partida y que en algunas ocasiones y en tiempo limitado su jornada de trabajo sea según el calendario laboral de relevos, percibirán como plus de turnicidad la parte proporcional correspondiente a los días trabajados con calendario a relevos.

**Artículo 16.— Turnos rotativos continuados siete días a la semana (firmado en acta como «cuarto turno»)**

La empresa dispondrá de la posibilidad, en base a necesidades productivas de aplicar un sistema de trabajo en proceso continuo, que se realiza las 24 horas del día de lunes a domingos y festivos.

Con independencia de lo establecido en el artículo 5º, respecto a la flexibilidad obligatoria, se cubrirá la necesidad de trabajar de lunes a domingo y festivos con el personal voluntario de la totalidad de la plantilla (L/V y L/D). Si el personal voluntario de la plantilla no cubre las necesidades y/o expectativas de la empresa, estas serán cubiertas de forma obligatoria con personal con contrato de lunes a domingo.

El sistema de distribución se efectuará de manera genérica en turnos de mañana, tarde y noche con las limitaciones que en la presente se establecen.

Para ello, la empresa procederá a notificar por escrito e individualmente a los trabajadores afectados, respetando el preaviso de 7 días tanto para establecer como para dejar de aplicar esta turnicidad, la adecuación de su calendario laboral de lunes a domingo y festivos.

Dentro de los descansos legalmente establecidos las partes concretan la plena aplicación del art 34 del estatuto de las personas trabajadoras, así como lo contenido en el art 19 del RD 1561/1996 sobre jornadas especiales de trabajo, con objeto de poder aplicar el calendario biológico propuesto por la representación legal de los trabajadores del centro.

Y para ello, se utilizará en la medida que la organización del trabajo lo permita, y faculte cumplir con los días y jornadas de trabajos del convenio colectivo, un sistema de trabajo de rotaciones cortas. En concreto se determina como sistema de distribución de la jornada anual será llevado a cabo mediante acuerdo entre empresa y trabajador;

- O modelo 7-2.
- O días de vacaciones.
- O días de libre disposición.
- O días de ajuste de calendario.
- O días de modulación.

Como compensación económica a la aplicación del cuarto turno, las partes acuerdan establecer para la vigencia de este:

- 153,59 euros brutos por cuarto turno en jornada completa, cuando estas jornadas se realicen en sábado, domingo o festivo, constando en nómina y en tablas salariales como Plus festivo.
- Cuando el turno sea nocturno en sábados, domingos y días festivos, el importe a pagar será doble del plus nocturnidad en vigor.



- Los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, por cuarto turno a jornada completa, se determina una cuantía de 262,6 euros brutos.
- Cuando la misma se realice por horas, se percibirá el plus que corresponda proporcionalmente.
- Los días que diferencien de los establecidos en el calendario serán ajustados al 50% como descanso y al 50% como trabajo.

**Artículo 17.— Plus festividad**

Cuando dentro de la jornada laboral efectiva anual de trabajo se efectúen trabajos en sábados, domingos o festivos, se percibirá un «plus de festividad» de 153,59 euros brutos por día para el año 2022, tal y como se recoge en el artículo 16°. Este importe estará sujeto a los incrementos pactados en el artículo 7 y 57 del convenio.

**Artículo 18.— Horas extraordinarias**

Para este convenio el precio de las horas extraordinarias será el señalado en las tablas correspondientes del anexo número 1, resultado de aplicar los incrementos para los citados años establecidos en el artículo número 7 y 57 de este convenio «Incrementos salariales».

No se podrán hacer horas extraordinarias fuera del límite previsto como máximo en el estatuto de las personas trabajadoras.

El personal que realice horas extraordinarias podrá optar entre el cobro de las mismas, según el precio señalado en las tablas salariales anexo nº 1, o una reducción en la jornada de trabajo normal equivalente al tiempo trabajado como extraordinario multiplicado por dos (2 x 1). La opción deberá efectuarla previamente a la realización de dichas horas y comunicarla al responsable de su departamento; caso de optar por la reducción de jornada, ésta se llevará a cabo en épocas de poca demanda de trabajo y con acuerdo entre ambas partes.

Las horas extraordinarias se realizarán de forma voluntaria y se entenderá por horas extraordinarias estructurales, las necesarias para pedidos imprevistos, periodos punta de producción o ausencias imprevistas, previa comunicación al comité de empresa, así como para el mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, debido a la naturaleza de la actividad que se trata, como la reparación e instalación de máquinas o elementos productivos necesarios para el normal funcionamiento de los mismos, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente con personal de igual formación profesional.

Se entenderá como horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y no tenidas en cuenta a efectos de duración máxima de jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente, el exceso de horas trabajadas, así como las que vengan exigidas, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, así como para evitar riesgo de pérdida de materias primas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La empresa informará mensualmente al comité de empresa del número de horas extraordinarias realizadas en el mes precedente, especificando su naturaleza y estando a disposición de dicho comité, para su consulta, los TC-1 y TC-2 en el departamento de personal.

**Artículo 19.— Dietas**

En los desplazamientos y estancias motivados por viajes encargados y autorizados por la empresa, las dietas a devengar a partir del 1 de enero de 2.013 serán las siguientes:

- Dieta completa: 59,20 euros por día.
- Media dieta: 32,90 euros por día.
- Desayuno: 6,50 euros por día.

Los gastos de transporte y alojamiento serán por cuenta de la empresa. Todos los gastos menos el de manutención tienen que ser justificados

**Artículo 20.— Evaluación desempeño**

Una vez cumplido con el artículo 55 Disposición Transitoria del convenio de los años 2023 y 2024, y una vez alcanzados los complementos personales mínimos acordados y paliadas las diferencias salariales de la época, se considera que la bolsa de 18.899,93€ será repartida entre el personal que preste servicios efectivos en la planta. A este respecto, con fecha de efectos del año 2019, la referida cuantía se repartirá de forma lineal entre todas las personas trabajadoras.

Dicha bolsa se repartirá de la siguiente forma: la cantidad total se dividirá entre 12 mensualidades. Cada mes se aplicará la repartición entre el personal afectado en convenio, dividiéndose la cantidad total entre el número de trabajadores/as.

Se abonará a todo aquel que haya estado de alta ese mes, con importe de mensualidad completa.

**Artículo 21.— Bonus por objetivos**

Para los años 2023 y 2024 con la finalidad de que el personal de la empresa pueda mejorar de alguna forma su poder adquisitivo se establece el pago de estos bonus en función de la consecución de unos objetivos marcados y que se han establecido en:

**1. Objetivo por cumplimiento de jornada bimestral (absentismo)**

- Para el personal que cumpla la jornada bimestral de trabajo real según calendario laboral, es decir que no tenga ninguna ausencia al trabajo en el mes completo, percibirá un pago mensual por este objetivo de 100 euros brutos.
- A efectos del cumplimiento de la jornada individual mensual efectiva establecida se tendrán en cuenta todas las ausencias al trabajo excepto cuando la ausencia sea motivada por citaciones judiciales que impliquen un deber inexcusable de comparecer en juicio, que pueda ser sustituido por apoderamiento y presentando justificante, cuando la ausencia sea por el uso de horas sindicales de los miembros del comité de empresa o se acuda a la mutua por accidente laboral, con retorno al puesto de trabajo dentro de la jornada laboral que se tenga en el período, en caso de suspensión de contrato por maternidad o paternidad se pagará por este objetivo la parte proporcional de los días del período trabajados antes o después de dicha suspensión, además de los días de permisos retribuidos establecidos en el apartado 2.3 del artículo 22º de este convenio.
- Las personas trabajadoras para poder conseguir este objetivo podrán recuperar las horas de ausencia al trabajo con: horas de días de libre disposición del convenio, con horas trabajadas por modulación (obligatoria y voluntarias) y con horas que por ajuste de calendario así se establezcan en el calendario laboral de cada año, siendo estas ausencias por causas justificadas o bien de acuerdo con la empresa.

**2. Objetivos por eficiencias de líneas anual**

Mejoras sobre eficiencias general de líneas del año anterior:

- Por cada punto de la eficiencia general de líneas que se mejore sobre la conseguida el año anterior se pagará un bonus del 0,5% bruto del salario individual de cada trabajador.

De no conseguirse el punto entero se pagará el porcentaje de la parte proporcional equivalente de la mejora.

**3. Objetivos por costos de no calidad anual**

- Mejoras sobre los costos del año anterior, por cada punto de mejora del ratio de costes de no calidad (costes de no calidad respecto a material consumido), se pagará un 0,25% del salario anual individual de cada persona trabajadora.

De no conseguirse el punto entero se pagará el porcentaje de la parte proporcional equivalente de la mejora.



Estos bonus con pago anual que tanto por mejoras de eficiencias como por costos de no calidad que se consigan cada año serán pagadas, en una sola paga en la nómina del mes de enero del año siguiente correspondiente del que se ha conseguido estos objetivos anuales.

#### CAPÍTULO IV

#### PERMISOS Y EXCEDENCIAS

##### **Artículo 22.— Permisos retribuidos**

El personal de la empresa, avisando con la posible antelación, tendrán un permiso retribuido con el salario contractual o pactado, por las siguientes causas:

##### 1. *Fallecimientos*

1.1. Fallecimiento de padres, cónyuge, hijo/as, hermano/as y abuelo/as en grado de consanguinidad y afinidad tres (3) días naturales, de los cuales dos días sean laborables

1.2. Fallecimiento de nieto/as: dos (2) días laborables

Podrán ampliarse en dos días naturales más cuando al efecto se necesite realizar un desplazamiento por este motivo superior a 400 Km de su residencia, previa comunicación.

##### 2. *Enfermedad grave o maternidad*

2.1. En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización incluido el parto natural, o intervención quirúrgica, incluida la cirugía ambulatoria sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, se podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

— Cinco días (5) laborables, que podrán ser alternos previo aviso, mientras dure el proceso de enfermedad en caso de parentesco hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

2.2. La persona trabajadora podrá ausentarse, con un máximo de tres (3) veces al año natural para acompañar al médico a los hij@s menores de 12 años, o hij@s con discapacidad sin límite de edad, justificando hora, nombre y firma del médico visitad@.

2.3. La trabajadora embarazada dispondrá del tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

##### 3. *Matrimonio*

3.1. Matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador y/o trabajadora: quince (15) días naturales.

3.2. Matrimonio de hijo/as, hermano/as o padres: Un (1) día natural.

##### 4. *Traslado del domicilio habitual*

4.1. Traslado del domicilio actual: Un (1) día natural.

##### 5. *Asistencia a consulta médico especialista*

5.1. Por asistencia a consulta médica de especialistas o de la seguridad social: el tiempo que sea necesario para las mismas.

##### 6. *Enfermedad justificada*

6.1. Enfermedad justificada: se abonará por esta causa y como máximo hasta 4 medios días al año, o 16 horas de presencia anuales, por cualquiera de las ausencias siguientes que se consideran enfermedad justificada a todos los efectos:

— Asistencia a consulta médica de medicina general (médico de cabecera).



- Asistencia a consulta médica de medicina particular.
- Justificante médico de enfermedad sin baja.
- Primera baja de enfermedad común del año.

## 7. *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 registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) y estando siempre a lo dispuesto en la ley reguladora de las uniones estables de parejas en el País Vasco, generarán los mismos derechos que para el caso de matrimonio.

## 8. *Cuidado familiares*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con diversidad funcional, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge, pareja de hecho o conviviente (empadronado en el mismo domicilio) que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

## 9. *Deberes públicos*

9.1. El tiempo necesario, en caso de obligaciones legales o decretadas por autoridades legítimas, y cuando se haya de acudir a cumplir con un deber público inexcusable, impuesto por la ley o disposiciones administrativas, mediante justificación.

Los familiares (padres, hijo/as, hermano/as, abuelo/as y niet o/as) se entienden tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

Para los apartados anteriores no se considerarán como día de permiso aquel en que se haya realizado ya la mitad de la jornada de trabajo.

Estos permisos serán utilizados para dichos fines y serán debidamente justificados, así como estos permisos no serán acumulables.

9.2. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

## **Artículo 23.— Permisos no retribuidos**

Todo el personal podrá disponer, a propia voluntad, de dos días al año, no retribuidos, previa comunicación a la dirección con un preaviso mínimo de una semana, y siempre que para los días en que se solicite el mismo, los permisos concedidos no superen el 2% de la plantilla del departamento.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán permisos con carácter voluntario por parte de la empresa, por el tiempo que sea preciso, atendiendo a las circunstancias de lo solicitado y necesidades de la empresa, sin derecho a retribución alguna

## **Artículo 24.— Excedencias**

1. Excedencia para cargo sindical. -Las personas trabajadoras elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad en su sindicato, y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el



tiempo que dure la situación, transcurrido el cual se incorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se solicite antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

2. Excedencia voluntaria. -La persona trabajadora con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por plazo no menor a 4 meses, ni mayor a cinco años. La persona que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquélla. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. Excedencia por atender al cuidado de hijos/as o del cónyuge, pareja de hecho, conviviente (empadronado en el mismo domicilio) o de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge, pareja de hecho conviviente (empadronado en el mismo domicilio) o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia a que se refiere este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. El período en que la persona trabajadora permanezca en la situación de excedencia a que se refiere este apartado, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la persona responsable de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o Nivel equivalente dentro de la misma empresa y planta

## CAPÍTULO V

### ASPECTOS SOCIALES

#### **Artículo 25.— Ayuda escolar para hijos**

Al personal de esta empresa se le abonará mensualmente la cantidad bruta de 22,28 euros para el 2022 por cada hijo/as en edad escolar y mes como ayuda para estudios. Tienen derecho a esta ayuda escolar, las personas que tengan hijo/as matriculado/as en educación infantil, educación primaria, educación secundaria (toda la educación obligatoria hasta los 16 años), bachillerato LOGSE, iniciación y formación profesionales grado medio (de una duración de 2 cursos). Los hijo/as matriculad@s en estudios superiores, en escuelas universitarias y formación profesional grado superior, recibirán por cada uno los 165,73 euros brutos al año. Todos los estudios deberán ser justificados. Se verá incrementada según artículo 7 y 57 incremento salarial.

#### **Artículo 26.— Ayuda para personas con discapacidad**

El personal con familiares a su cargo y beneficiarios de la prestación de personas con discapacidad de la seguridad social, percibirán por parte de la empresa una ayuda económica por beneficiario de 183,14 euros brutos mensuales para el 2022, en los



mismos casos y condiciones que establece la normativa vigente para este supuesto y cualquiera que sea su antigüedad en la empresa. Esta ayuda estará sujeta al incremento pactado en el artículo 7 y 57 del convenio.

**Artículo 27.— Seguro de vida**

La empresa tendrá concertado un seguro de vida con una entidad aseguradora y cuyo coste total será por su cuenta, para todo el personal en alta en el centro de trabajo, en los supuestos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento por cualquier causa: 18.000 euros.
- b) Por incapacidad permanente total o absoluta: 18.000 euros.

**Artículo 28.— Incapacidad Temporal**

La empresa abonará hasta el 100% del salario real, durante el periodo de incapacidad temporal derivada por accidente de trabajo, enfermedad laboral.

En una incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario real durante los días que se permanezca en esta situación y siempre que de forma individual se cumpla con la condición de que en el cómputo de los 18 meses anteriores al inicio de esta situación de I.T. sus faltas de asistencia al trabajo, por esta causa (I.T por enfermedad común o accidente no laboral) se inferior al 3% de la jornada laboral.

**Artículo 29.— Premio a la vinculación**

La empresa abonará al personal en la compañía a fecha de la presente, y por este concepto una gratificación extraordinaria, la cual será en función a los años de antigüedad a su servicio de:

- A los 20 años de antigüedad: 1 paga extra de 20 días.
- A los 25 años de antigüedad: 1 paga extra de 25 días.
- A los 30, 35, 40, años y sucesivos de 5 en 5 años: 1 paga extra de 30 días.

Este premio a la vinculación se abonará según el salario día correspondiente al de una paga extra, en los meses que exactamente cumplan los 20, 25, 30, 35, 40,.... años de antigüedad. En caso de cesar en la empresa, se percibirá la parte proporcional que le corresponde al premio de vinculación, siempre que el cese sea por causa no imputable al trabajador o trabajadora, como por ejemplo una baja voluntaria.

Con la introducción en este nuevo convenio del plus de antigüedad del artículo 9, el premio a la vinculación se liquidará a todos los trabajadores y trabajadoras con fecha 31 de diciembre de 2024 y en base a la parte proporcional a su devengo hasta el momento.

El mismo dejará de tener efecto jurídico, no siendo ni generando derecho alguno con la firma del presente convenio, mediante la liquidación del mismo a fecha 31 de diciembre de 2024.

**Artículo 30.— Gratificación por permanencia**

El personal de la empresa que voluntariamente se jubile entre los 63 y 65 años, tendrá derecho a percibir en concepto de gratificación por su permanencia en la Empresa, por una sola vez, la cuantía que corresponda según la escala siguiente:

- A los 63 años: 5.288,91 euros.
- A los 64 años: 3.606,07 euros.
- A los 65 años: 1.893, 19 euros.

**Artículo 31.— Plus de distancia y transporte**

Se abonará el importe correspondiente a lo recogido en las tarifas de credirente desde el lugar de residencia hasta la parada de Ugao, teniendo en cuenta las zonas 1,2 y 3 (trayecto tanto de ida como de vuelta). Si la persona trabajadora reside más allá de



lo recogido en el mapa de Renfe, se le abonará el importe correspondiente a la zona 4, independientemente del lugar de residencia.

**Artículo 32.— Becas para estudios del personal de la empresa**

Para el personal fijo de plantilla, que curse estudios relacionados con materias que tienen relación con la actividad de la misma como ingeniería técnica, ingeniería técnica industrial, formación profesional ciclos de grado medio o superior en las ramas de ma-tricería y moldes, maquinaria herramienta, electricidad y electrónica, mantenimiento y estudios de bachillerato LOGSE; así como estudios de idiomas, incluido el euskara, la empresa concederá, previa autorización de la dirección, becas de estudios consistentes en el abono de 3/4 del importe de la matrícula.

Para tener derecho a estas becas, se acompañará a la solicitud, justificante de ma-trícula con indicación de las asignaturas matriculadas. Para renovar estas becas, se de-berá acreditar el aprovechamiento de las materias objeto de ayuda en el curso anterior en las convocatorias de junio y/o septiembre.

**Artículo 33.— Equipo de emergencia - brigada**

Una vez constituido y puesto en marcha del equipo de emergencia de primera in-tervención (equipo de protección contra el fuego y socorristas), y buscando el mejor funcionamiento posible en esta materia, cada dos años se realizará el cursillo necesario, el cual será abierto para la participación de todo el personal del centro de trabajo, tras el cual se renovará el equipo de emergencia de primera intervención, y actuando el resto del personal como colaboradores.

El personal que forme este equipo de emergencia de primera intervención será de forma voluntaria y percibirán la cantidad de 1,65 euros por día laborable con presencia en la empresa por el desempeño de sus funciones. Este importe está sujeto al incremen-to pactado en el artículo 7 y 57 del convenio.

**Artículo 34.— Euskara**

La empresa adecuará a bilingüe, de forma progresiva las notas y avisos del tablón de anuncios, así como los rótulos, nóminas y demás documentos de la Empresa.

Las partes acuerdan publicar en el «BOPV» el texto del presente convenio colectivo en euskera y castellano, como medida de promover el uso de este.

A este respecto, con objeto de lograr una integración del euskera en el seno de la fábrica, las partes acuerdan establecer una reunión monográfica anual, aprovechando la convocatoria de una reunión ordinaria del comité de empresa, con objeto de dar segui-miento al presente artículo, en los términos y filosofías mantenidos hasta la actualidad, en la que prima el factor económico.

**Artículo 35.— Reconocimiento médico**

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual en horas de trabajo, para todo el personal, y que será obligatoria solamente en los supuestos que estable la ley, es decir en los reconocimientos establecidos en los protocolos específicos según los puestos de trabajo, los mismos serán realizados por especialistas de enfermedades pro-fesionales, de acuerdo con las normas vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo, debiéndose entregar al personal parte, informe o cartilla médica, acreditativos de los resultados obtenidos en dicha revisión, de mediar solicitud en tal sentido por parte del interesado. Aquel personal que renuncien a su derecho de efectuarse el reconocimiento voluntario deberá comunicar a la empresa por escrito de su renuncia. En el supuesto de que no se realicen los reconocimientos establecidos como obligatorios, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que establece la ley para estos casos. Por su parte, la empresa informará al comité de seguridad e higiene del trabajo acerca de la situación sanitaria general de la plantilla. Los resultados serán confidenciales.



## CAPÍTULO VI

**RÉGIMEN DE TRABAJO PERSONAL****Artículo 36.— Contratos de trabajo**

Se aplicará y cumplirá en todo momento la legislación vigente en esta materia a excepción de lo recogido en este convenio para los aprendices.

**Artículo 37.— Contratación temporal**

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 15.2 del estatuto de personas trabajadoras.

**Artículo 38.— Contrato de puesta a disposición**

Se utilizará para la selección de personal siempre que el mismo requiera una cualificación profesional, siendo el compromiso en estos casos de un contrato de puesta a disposición durante 2 meses, con la empresa encargado de su selección.

También serán utilizados para sustituciones de personal con reserva del puesto de trabajo o los derivados por circunstancias de producción, y en los que el contrato de puesta a disposición que la empresa suscriba con empresas de trabajo temporal, tendrá todos ellos la equiparación salarial con el convenio de esta empresa y centro de trabajo.

**Artículo 39.— Vacantes de puestos de trabajo**

Los puestos de trabajo vacantes, de igual o superior nivel que se produzcan en la empresa, serán ocupados de manera preferente por personal de está.

En caso de ascenso, la persona trabajadora deberá superar un periodo de tres meses para considerar este como consolidado y definitivo, periodo que será de seis meses en el caso de ascenso a los grupos con mando o coordinación. A la finalización de este periodo se abonarán las diferencias salariales que dicho periodo comporte, entendiéndose que si el empleado/a no supera el mismo, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, habiéndose satisfecho las diferencias salariales al puesto que desempeño.

En caso de declararse una vacante, se seguirán estas reglas:

- Las promociones a los niveles 1,2 y 3 serán de libre designación de la empresa.
- La promoción a los niveles 4,5,6 y 7 se efectuará mediante concurso oposición de conformidad con las pautas que a continuación de establecen:
  1. La empresa hará pública la convocatoria para cubrir el puesto vacante con 15 días de antelación.
  2. La convocatoria se procederá a publicar en el tablón de anuncios, entregando copia del mismo al comité de empresa previa publicación.
  3. En dicha convocatoria la empresa incluirá los requisitos que los aspirantes deberán de reunir para optar al puesto.
  4. Los empleados interesados en ocupar dicho puesto lo manifestaran a través de una solicitud escrita dirigida a dirección.
- Las vacantes existentes en la empresa no solo recogerán la forma de promoción recogido en párrafos anteriores, con cambio de nivel, ya que igualmente existirá la posibilidad de promoción dentro del mismo nivel profesional.

En circunstancias especiales o por razones de urgencia acreditadas, la empresa podrá designar directamente al emplead@ que deba ocupar la vacante temporal que en



este caso deberá de efectuarse temporalmente, se informara en estos casos al comité de empresa.

En el momento que la empresa tenga conocimiento de una vacante definitiva en la empresa, la misma se pondrá en conocimiento del comité de empresa, siguiendo el proceso definido, para que toda aquella persona trabajadora que quiera optar a la misma lo pueda realizar en igualdad de condiciones.

A este respecto, las formaciones adquiridas mientras se procede a la cobertura temporal del puesto hasta la cobertura definitiva, no podrá ser tenido en cuenta para la elección de los aspirantes, también se determina que las formaciones desarrolladas en el centro de trabajo para el puesto concreto de vacantes en los 6 meses anteriores a su publicación, no podrán ser tenidas en cuenta como factor determinante para la asignación de los aspirantes, permitiendo acceder en igualdad de oportunidades.

#### **Artículo 40.— Formación técnico-profesional**

La empresa se compromete a realizar los cursillos de formación necesarios a fin de adecuar su personal a las innovaciones que se produzcan en los puestos de trabajo con motivo de la reconversión tecnológica que sea necesaria;

- Para los cursos de formación con esta finalidad organizados por la empresa e impartidos en la fábrica, con asistencia del personal fuera de sus horas de trabajo, se establecen los siguientes complementos:
  - Complemento horas de formación alumnos/as: 6,50 euros por cada hora lectiva.
  - Complemento horas de formación monitores/as: 9,50 euros por cada hora lectiva.
- Asimismo los monitores/as percibirán los importes recogidos en el anexo 2 del presente convenio en concepto de formación, siempre y cuando las formaciones sean para puestos cualificados y sean debidamente regladas, firmadas y finalizadas, cuando las clases las imparte dentro de su jornada de trabajo en concepto de complemento de formación.

Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al acuerdo nacional sobre formación continua. No pudiéndose establecer como única fórmula de formación la realizada con Hobetuz, la empresa y en la medida que le sea posible lo hará con Hobetuz y/o con la financiación establecida por otros organismos a los que tenga acceso y en función de las cuotas que por formación paga a la seguridad social.

#### **Artículo 41.— Prendas de trabajo**

La empresa proveerá a su personal de las prendas necesarias para el ejercicio de su labor, no pudiendo ser su número inferior a dos (2) al año, así como 1 toalla al año y un par de zapatos de seguridad también al año, estos últimos se entregarán en octubre, junto a la ropa de invierno. En el mes de abril se entregarán las prendas de verano.

Todo el personal deberá llevar las prendas de vestir que al efecto se les entrega, así como los elementos de seguridad y prendas de protección necesarias, respecto a las que se estará a lo dispuesto y a lo que determine en cada caso el comité de seguridad e higiene.

Entre la empresa y el comité de empresa elegirán la ropa dentro de las posibilidades variadas que la empresa pueda ofrecer, esta decisión se tomara para todo el conjunto de trabajadores.

Los puestos de trabajo de barnizador y los puestos en los que se manipule goma, motivado por la suciedad y el desgaste de la ropa, tendrán un juego completo extra de ropa en el mes de octubre.

#### **Artículo 42.— Salud laboral**

Se aplicará en todo momento la legislación vigente en esta materia.



CAPÍTULO VII  
CUESTIONES SINDICALES

La empresa facilitará un lugar de encuentro de los miembros del comité, que dispondrá del material necesario (ordenador, impresora/fotocopiadora)

**Artículo 43.— Competencias del comité de empresa**

Se aplicará en todo momento la legislación vigente en esta materia.

En la reunión mensual ordinaria, se efectuará, además de informar de los datos normales derivados de la actividad (producciones, absentismos, calidad, etc.), un seguimiento conjunto en materia de contratación y formación.

En el lugar de reuniones del comité la empresa habilitará un ordenador y una impresora, con conexión a internet siempre y cuando resulte técnicamente viable, además de suministrar del material de oficina necesario para sus funciones.

Los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas sindicales correspondientes para desempeñar su cargo a nivel anual, por lo que cada uno podrá disponer por esta causa un total de 240 horas anuales, con el compromiso de una utilización responsable. Esta acumulación podrá ser bien por miembros individuales del comité o bien por agrupaciones de los miembros de una misma central sindical, los cuales así lo deberán comunicar.

**Artículo 44.— Secciones sindicales. Derechos y funciones de las secciones y delegados sindicales**

Se aplicará en todo momento la legislación vigente en esta materia.

**Artículo 45.— Tablón de anuncios**

La empresa pondrá a disposición del comité de empresa al menos 3 tablones de anuncios (cpm, armado y oficinas) a disposición de las centrales sindicales, los cuales estarán en lugares visibles. En los mismos, el comité y las centrales sindicales colocarán los escritos que encuentren de interés, firmados y bajo su responsabilidad.

Cualquier comunicación que se inserte en dichos tablones de anuncios será previamente dirigida a la empresa y al comité, mediante una copia.

**Artículo 46.— Asambleas**

El personal de esta Empresa tiene derecho a reunirse en asamblea, convocada y presidida por el Comité de Empresa, previa comunicación a la Dirección de la Empresa de la convocatoria y orden del día.

La asamblea podrá ser convocada por las personas delegadas de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla, para lo que se establece un crédito de 4 horas de parada de fábrica al año, las cuales se podrán distribuir en asambleas de una duración como mínimo de 1 hora de parada cada vez. En caso de ser solicitadas más, estas asambleas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo.

En caso de necesidad por la negociación del convenio colectivo y por un conflicto colectivo en el centro de trabajo, previa solicitud se podrá ampliar en otras 2 horas más el crédito para realizar asambleas en horas de trabajo y en las mismas condiciones que las ya establecidas en el párrafo anterior.

La Empresa facilitará el local adecuado para celebrar las mismas, siendo la presidencia responsable de todo lo que en las mismas ocurra, así como de posibles desperfectos. Por la Empresa se podrá denegar el local para la asamblea, si no se da cumplimiento a las anteriores disposiciones, así como en el supuesto de cierre legal de la Empresa.

En todos los casos se aplicará la Legislación Vigente en esta materia.



## CAPÍTULO VIII

**EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES****Artículo 47.— *Planteamiento general***

Como primera concreción de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación (artículo 14 de la constitución) o el de intimidad (artículo 18.1 de la misma), ambos en clara conexión con el respeto debido a la dignidad de la persona (artículo 10.1 de la citada norma fundamental).

Ello se lleva a cabo por entender que ésta no es tanto una cuestión de sexualidad, aunque se manifiesta precisamente a través de ella, cuanto, básicamente, de discriminación laboral de sexo -con independencia de que luego se generalice la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos-. En esta construcción, el acoso sexual es concebido como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

En esencia, pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente a un grupo -las mujeres- en base a su sexo, constituyendo un comportamiento que afecta y grava decididamente su estatus como trabajadoras, por lo que representa un serio obstáculo para su integración en el mercado laboral, al limitarlas de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, lo que contradice el principio de igualdad.

**Artículo 48.— *Concepto***

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa -o está en condiciones de saber- que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecta a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

**Artículo 49.— *El acoso sexual de intercambio***

En este tipo de acoso -constitutivo de un auténtico chantaje sexual-, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el estatus laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo tanto en uno como en otro caso, con lo que se configura una situación de «quid pro quo».

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral -la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

En tanto que existen condicionamientos de trabajo, las personas que pueden establecer tal tipo de conexión son aquellas que tienen poder para decidir sobre los términos del empleo o de la relación laboral del sujeto pasivo, es decir, el empresario -persona física-, los directivos de la empresa o cualquier otra persona jerárquicamente superior a la afectada que tenga un mínimo poder para decidir sobre cuestiones que incidan sobre su trabajo.

Eventualmente, pueden ser también sujetos activos de este acoso determinados terceros que se hallen en situación de influir, de alguna forma, en la decisión empresarial afectante - clientes, proveedores, etc...

**Artículo 50.— *El acoso sexual ambiental***

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendiendo como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo -por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Sujetos activos de este tipo de acoso pueden ser los referidos en el anterior artículo 50° pero, quizás más propiamente, los mismos compañeros de trabajo, en tanto que no poseen el poder de condicionamiento directo sobre el empleo de la personal afectado.

**Artículo 51.— *Diligencias informativas previas***

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno de denuncia por acoso sexual deberá iniciarse siempre necesariamente por escrito -firmado por el sujeto pasivo- donde se detallarán las circunstancias de hecho concurrentes; el sujeto activo del acoso; las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y, en última instancia, las consecuencias negativas que de él se han derivado o, en su caso, pretendían derivarse.

La presentación de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la empresa, especialmente encaminados -además de a verificar la realidad de las imputaciones efectuadas- a impedir la continuidad del acoso denunciado, así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.

La denuncia podrá también ser tramitada por la representación legal o sindical del personal, a petición de la persona firmante. De no ser así, se les dará inmediato traslado de esta para su conocimiento y efectos, salvo que otra cosa se indicará, expresamente, en la propia denuncia.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar substanciado en un plazo máximo de siete días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

**Artículo 52.— *Resolución***

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la apertura de un expediente contradictorio a quien resulte ser sujeto activo de aquél, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la empresa.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

La denuncia falsa, debidamente acreditada, se entenderá constitutiva de falta grave o muy grave, según sea la trascendencia de la imputación que contra otro se haya levantado.



CAPÍTULO IX  
CLÁUSULAS ADICIONALES

**Artículo 53.— *Publicación***

Se acuerda que el presente convenio será publicado en euskera y castellano, firmado en castellano y atendiendo a género.

**Artículo 54.— *Igualdad de oportunidades***

Ambos progenitores por lactancia de hijos menores de 9 meses tendrán derecho a reducir su jornada laboral en 1 hora, que podrán disfrutar al principio o al final de su jornada.

Se garantizará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para hombres como para mujeres, sin discriminación por razón de género, religión, raza, afiliación política o sindical, etc., y principalmente en la política de contratación, promoción, salarios, permisos, jornada, etc.

Se aplicará la normativa actual, así como toda nueva normativa que se apruebe en el futuro, relacionada con esta materia.

En las reuniones ordinarias establecidas a celebrar entre el Comité de empresa y Empresa, se establecerá un punto en el orden del día específico, para tratar este artículo sobre la igualdad de oportunidades

**Artículo 55.— *Comisión mixta paritaria de aplicación e interpretación del presente convenio***

En cumplimiento de la legislación vigente al respecto, se crea una comisión mixta paritaria integrada por tres (3) miembros del comité de empresa que él mismo designará, e igual número de personas por parte de la empresa. Por cada una de las partes se nombrará un secretario. Las convocatorias de las reuniones corresponderán a instancias de parte y en un plazo no superior a 10 días. El lugar de reunión de esta comisión mixta paritaria será en el centro de trabajo de la empresa sito en Ugao-Miraballes (Bizkaia).

El cometido de la citada comisión mixta paritaria consistirá en informar y asesorar a las partes interesadas sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas y preceptos establecidos en el presente convenio, así como de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo. La comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto. A falta de acuerdo, se someterá la cuestión consultada o dudosa a las instancias instrumentadas en el acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos o a los procedimientos administrativos o jurisdiccionales por la autoridad laboral competente.

**Artículo 56.— *Inaplicación del convenio y procedimientos para solventar las discrepancias***

Para que ambas partes tengan seguridad jurídica durante y tras la negociación la firma de este acuerdo el convenio colectivo en vigor y del que se objetó esta negociación no podrá ser inaplicada unilateralmente. Es decir, solo se podrá recurrir a la inaplicación de las condiciones de trabajo acordadas, con motivo de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que tengan su origen en un procedimiento de los regulados en el artículo 82.3 del estatuto de las personas trabajadoras, por la existencia de causas económicas, técnicas, productivas y organizativas graves, entendidas como aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

La empresa no podrá proceder unilateralmente a la inaplicación del presente convenio/pacto, lo que requerirá el acuerdo con la representación sindical. Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso los procesos a los que cabra someterse para solventar las discrepancias, serán los de conciliación y de mediación en el PRECO.



Las partes, en todo caso y con carácter general, excluyen en cualquier instancia el arbitraje con carácter obligatorio, siendo necesario el acuerdo entre ambas partes para someter dicho desacuerdo al ORPRICCE.

### **Artículo 57.— Revisión salarial**

Para los años 2023 y 2024 se garantizará la revisión salarial conforme al 125% del IPC estatal real del año respectivo, abonándose las diferencias respecto de los incrementos pactados en los distintos artículos en forma de atrasos con la nómina de enero a año vencido, se añadirá a las tablas salariales.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

### **Disposición Transitoria Primera**

Las nuevas incorporaciones, comenzarán el devengo a partir del primer día de alta en la empresa y el derecho a percibirse se dará a partir del tercer año con un porcentaje del 1,8% sobre el salario base de cada nivel en concepto de antigüedad.