

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

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2023-2024-2025 para la empresa Envases Metalúrgicos de Álava, SA. Código convenio 01100231012014.

ANTECEDENTES

El día 15 de marzo de 2023 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 6 de marzo de 2023.

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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Envases Metalúrgicos de Álava, SA, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 7 de mayo de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo de Envases Metalúrgicos de Álava, SA
años 2023 - 2024 - 2025**

En Llodio a 6 de marzo de 2023, en los locales de la empresa Envases Metalúrgicos de Álava, SA, se reúne el comité de empresa con la Dirección de la misma.

1. Ámbito

Las disposiciones del presente acuerdo regularán las relaciones laborales de la empresa Envases Metalúrgicos de Álava, SA con el personal de la misma, afectando al personal fijo de la plantilla, así como a los que ingresarán en la misma con contratos temporales y cualquier otro tipo de contrato regulado por ley, siempre dentro de los límites específicos de cada tipo de contrato.

En lo no regulado en este acuerdo, la dirección de la empresa y los representantes de la plantilla tratarán de consensuar una solución que se estime razonable en caso que surja, hasta que se acuerde una decisión consensuada y quede incluida en este convenio de empresa.

2. Vigencia y duración

El presente convenio permanecerá en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, entendiéndose denunciado a partir del 1 de noviembre de 2025, debiéndose en esta fecha, comenzar las negociaciones para el convenio del año 2026 y siguientes.

3. Cláusulas de absorción y compensación

Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales, reglamentarias, convenios o en general por normas de rango superior al presente acuerdo, serán absorbidas y compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este convenio, no considerándose concepto por concepto, sino que la comparación habrá de establecerse a nivel global.

4. Jornada laboral

La fijación de la jornada laboral y horario de trabajo será facultad de la dirección de la empresa que tratará de acordarlo con los representantes de la plantilla.

El calendario laboral anual se establece en base a las siguientes condiciones:

1. Se asegurarán un mínimo de 230 días de actividad, con presencia total o parcial de la empresa en el mercado. Para ello se establecerán:

a) Las fiestas oficiales, vacaciones estivales, fines de semana y resto de días no laborables por ajuste de calendario.

b) Periodos de parada productiva: Semana Santa, y/o semana de Pascua, periodo estival y en la época de Navidad.

c) Periodos de media plantilla: en periodo estivales y fuera del mismo en las fechas de Semana Santa y/o semana de Pascua, en los que la empresa trabajará a media fábrica.

2. A cada miembro de la plantilla, a jornada completa, se le asignarán, 215 días de 8 horas de trabajo efectivo, debiendo por tanto tomarse el bocado sobre la marcha sin interrumpir el proceso de trabajo.

3. Cada miembro de la plantilla dispondrá de dos días de libre disposición para asuntos propios, cuyo disfrute se registrará por lo acordado en el anexo1.

4. El número de horas de trabajo efectivas anuales de cada miembro de la plantilla, a jornada completa, será de 215 días/año x 8 horas/día = 1.720 horas/año.

El resto del calendario laboral dependerá de cómo se establezcan cada año los puentes y fiestas oficiales.

Los períodos no laborables fuera del período estival se disfrutarán en las fechas de Semana Santa y/o semana de Pascua, en los que la empresa trabajará a media fábrica y en la época de Navidad con parada productiva.

Los periodos de parada productiva, tanto estival como de Navidad, se podrán utilizar para realizar actividades de mantenimiento, comerciales, logísticas o de otra índole, si la empresa así lo requiere, garantizando al personal que desee acudir a trabajar en dichas fechas, los puntos 1, 2, 3 y 4 del presente artículo en fechas diferentes a las recogidas en el calendario general.

Las fiestas oficiales serán las publicadas anualmente en el BOTHERA.

5. Horario de trabajo

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

- Personal de fabrica.

A relevos	de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00
A jornada partida	de 8:00 a 13:00 y de 14:00/15:00 a 17:00/18:00

Fin de la jornada, será flexible en función de la pausa de comida, 1 hora mínimo o 2 horas máximo.

- Personal de oficina general.

Entrada	Salida
De 8:00 a 9:30 horas	De 13:00 a 13:30 horas
De 14:00 a 15:30 horas	De 17:00 a 19:30 horas

La pausa de comida será de 1 hora mínimo.

- Personal de jornada partida.

El personal con jornada partida tendrá la opción de realizar la jornada continua un viernes de cada mes.

La realización de esta jornada se llevará a cabo de forma rotativa dentro de cada departamento de forma que se garantice la presencia y el desarrollo de las tareas.

6. Vacaciones

1. Vacaciones estivales.

De forma general:

1. Las vacaciones estivales se disfrutarán con carácter general entre 15 de julio y el 15 de septiembre, permaneciendo la empresa en parada productiva dos semanas en agosto.

2. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural salvo por necesidades de la empresa y a petición expresa de la persona responsable del área o departamento.

3. Como viene haciéndose desde hace unos años, por exigencia de presencia en el mercado requerida por los clientes, las vacaciones, se disfrutarán en dos grupos, según el calendario concreto que se apruebe para cada año. Durante las vacaciones de cada uno de esos grupos, la empresa reorganizará los turnos del personal de la planta, para garantizar la correcta actividad.

Situaciones especiales.

1. No se darán por iniciadas las vacaciones de aquellas personas de la plantilla que en la fecha prevista en el calendario establecido estén de baja por incapacidad temporal. En caso de incapacidad de larga duración, que haya generado vacaciones del año anterior que no hayan podido ser consumidas, estas serán disfrutadas a continuación del alta médica.

2. Se interrumpirán las vacaciones para aquellas personas de la plantilla que contraigan matrimonio dentro del período vacacional, siempre que lo comuniquen con anterioridad al inicio de sus vacaciones.

3. Las personas de la plantilla que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días que correspondan al tiempo efectivamente trabajado.

El personal que por razones de trabajo o de mantenimiento, y a solicitud de la empresa, deba disfrutar las vacaciones fuera del periodo del 15 de Julio al 15 de septiembre, percibirá un plus de 42,52 euros por día trabajado. Esta cantidad es anualmente revisable en el mismo porcentaje que los conceptos salariales.

Se incluye en el convenio colectivo, de este artículo 6, apartado 2, el acuerdo ya en vigor desde mayo de 2007, referente a periodos no laborables fuera de las vacaciones estivales.

2. Períodos de parada productiva fuera del periodo estival.

El personal, tiene derecho a elegir si desea disfrutar o cobrar las horas trabajadas en los periodos de parada productiva fuera de periodo estival y mencionados en el Punto 4, 1 a) de este convenio, y que habitualmente se disfrutan en Semana Santa y/o semana de Pascua y en Navidad. En el caso de disfrutar dichas horas, la compensación por prestaciones de servicios durante dichos periodos tendrá diferente importe, en función de cuándo se disfruten los días trabajados en los mismos.

La compensación podrá realizarse mediante las siguientes modalidades:

1. Días sueltos: día natural por día no laborable más una compensación económica de 42,52 euros por día, si el disfrute se hace en el periodo 16 de septiembre al 14 de junio. Si el disfrute se hace en el periodo 15 de junio a 15 de septiembre, la compensación económica será de 10,64 euros por día.

2. Días agrupados que no se unen por delante o por detrás a un periodo de puente laboral. Día natural por día, más compensación económica de 21,20 euros por día en cualquier época del año.

3. Días unidos a un puente laboral. Si el disfrute se produce en el periodo 15 de junio al 15 de septiembre, día por día, sin compensación económica adicional. Si el disfrute se produce en el periodo del 16 de septiembre al 14 de junio, día por día más compensación de 14,16 euros por día.

7. Retribuciones

Se aplicará un incremento salarial sobre los salarios brutos por categoría de la siguiente manera:

- Año 2023: IPC real +0,5 por ciento.
- Año 2024: IPC real + 0,75 por ciento.
- Año 2025: IPC real + 1 por ciento.

Las mejoras sobre el IPC se aplicarán de forma lineal.

Si el IPC fuera negativo, el salario bruto no se ajustaría a la baja.

La empresa decidirá anualmente la aplicación de un incremento a cuenta del IPC real del año.

Una vez que se publiquen los IPC reales de los años 2023, 2024 y 2025, se liquidarán las diferencias correspondientes respecto al IPC anticipado y se actualizarán las tablas salariales correspondientes a cada categoría.

A partir de 2023 se equiparán las retribuciones del personal de la escala administrativa a las de la escala técnica.

Los salarios para el año 2023 son los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO GRUPO PROFESIONAL	COMPLEMENTO BRUTO CATEGORÍA	SALARIO BRUTO 2023
Jefatura (N2)	JEFATURA N-S	59.214,90 euros		
Maestría (N3)	Maestría N-1	48.541,86 euros	6.578,45 euros	55.120,31 euros
	Maestría N-2		2.382,25 euros	50.924,11 euros
	Maestría N-3			
Técnico superior (N4)	Oficial 1º N1	41.695,01 euros	3.590,40 euros	45.285,41 euros
	Oficial 1º N2		1.804,55 euros	43.499,56 euros
	Oficial 1º N3			
Técnico medio (N5)	Oficial 2º N-1	36.961,08 euros	2.739,55 euros	39.700,63 euros
	Oficial 2º N-2		1.266,93 euros	38.228,01 euros
	Oficial 2º N-3			
Técnico básico (N6)	Oficial 3º N-1	25.163,99 euros	10.501,59 euros	35.665,58 euros
	Oficial 3º n-2		9.501,59 euros	34.665,58 euros
	Especialista 2º		3.156,72 euros	28.320,71 euros
	Auxiliar de fábrica			

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO GRUPO PROFESIONAL	COMPLEMENTO BRUTO CATEGORÍA	SALARIO BRUTO 2023
Jefatura (N2)	Jefe administrativo 1º	59.214,90 euros		
Jefe administrativo (N3)	Jefe administrativo 2º N1	48.541,86 euros	6.578,45 euros	55.120,31 euros
	Jefe administrativo 2º N2		2.382,25 euros	50.924,11 euros
	Jefe administrativo 2º N3			
Administrativo superior (N4)	Oficial adm. 1º N1	41.695,01 euros	3.590,40 euros	45.285,41 euros
	Oficial adm. 1º N2		1.804,55 euros	43.499,56 euros
	Oficial adm. 1º N3			
Administrativo medio (N5)	Oficial adm. 2º N1	36.961,08 euros	2.739,55 euros	39.700,63 euros
	Oficial adm. 2º N2		1.266,93 euros	38.228,01 euros
	Oficial adm. 2º N3			
Administrativo básico (N6)	Aux. administrativo 1	25.163,99 euros	10.501,59 euros	35.665,58 euros
	Aux. administrativo 2		9.501,59 euros	34.665,58 euros
	Aux. administrativo 3		3.156,72 euros	28.320,71 euros

Nota: los niveles de ambas escalas están referenciados al Convenio del Sector Metalgráfico.

Nota 2: las tablas anteriores están actualizadas con el 0 por ciento de incremento de IPC para 2023.

Procedimiento de desarrollo profesional y cambio de categoría y grupo profesional.

La empresa cuenta con un sistema de desarrollo profesional y de valoración del personal vigente en la actualidad y por el cual se rigen los cambios de categoría y grupo profesional.

Aspectos generales del procedimiento:

- Grupo profesional. Se tiene en cuenta entre otros:

- Formación y conocimientos.
- Prestación técnica efectiva.
- Complejidad de procedimientos utilizados.
- Responsabilidad.
- Iniciativa.
- Autonomía.

- Cambio de grupo profesional. El cambio de grupo profesional estará sujeto a una valoración positiva dentro de los plazos orientativos establecidos y supeditado a la existencia de una vacante en la plantilla de referencia de la empresa.

- Cambio de categoría. Dentro de un mismo grupo profesional: se pueden producir cambios de categoría que responderán a un reconocimiento de méritos de los y las trabajadoras, ligado a su desempeño profesional que se recogerá en la valoración continua del responsable de área. La estancia en cada una de las categorías es orientativa. Las diferentes categorías vienen definidas en cada momento según convenio colectivo laboral vigente.

El procedimiento establecido para el itinerario profesional del grupo técnico básico contempla unos periodos orientativos de estancia en las diferentes categorías (auxiliar fábrica 9 meses, especialista de 2ª 24 meses y oficial 3ª N2 24 meses) cumplidos los cuales y sujeto a una valoración positiva permitirán el acceso a oficial 3ª N1.

Los periodos de estancia orientativo en la categoría de oficial 3ª N1 y auxiliar administrativo N1 se vieron reducidos, desde el 1 de enero de 2021, de 3 a 2 años, cumplidos los cuales, y sujeto a una valoración positiva y a la existencia de una vacante, permitirán el acceso a oficial de 2ª N3 en las áreas funcionales que tengan establecida dicha categoría profesional.

Para los auxiliares administrativos N3 se contempla un periodo orientativo de estancia de 12 meses, cumplido el cual y sujeto a una valoración positiva permitirán el acceso a auxiliar administrativo N2.

En el procedimiento establecido para el itinerario profesional del grupo técnico y administrativo medio se redujo desde el 1 de enero de 2021 el periodo orientativo de estancia en cada una de las distintas categorías técnicas (oficial de 2ª N3, oficial de 2ª N2 y oficial de 2ª N1) y administrativas (oficial administrativo 2ª N3, oficial administrativo 2ª N2 y oficial administrativo 2ª N1) de 3 a 2 años.

Se creará un equipo de trabajo paritario formado por miembros del comité y representantes de la empresa para avanzar en la actualización y adecuación del procedimiento relativo al desarrollo profesional de todos los miembros de la plantilla. El objetivo es poder finalizar este proyecto en los 12 meses siguientes a la firma del presente convenio.

Así mismo, la empresa se compromete a preparar una descripción de las funciones por cada grupo profesional en el mismo plazo indicado en el punto anterior (12 meses desde la firma del presente convenio).

Se incorpora al procedimiento de valoración de cambio de categoría la comunicación oficial del inicio del mismo a la persona interesada, así como el resultado de la evaluación en todos los casos, comunicando los puntos fuertes y los aspectos de mejora. A solicitud de la persona interesada un miembro del comité podrá estar presente en la comunicación del resultado de la valoración.

Como complemento a las valoraciones arriba indicadas, la empresa impulsará la evaluación de desempeño anual para todos los miembros de la plantilla que será realizada por el responsable de área o departamento con la colaboración y seguimiento del Departamento de RRHH.

Plantilla de referencia.

Tal y como se recoge en la legislación vigente, es potestad única de la dirección de la empresa la organización del trabajo y será quien lo llevará a cabo a través del ejercicio regulador de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Dicho esto, la dirección realiza periódicamente un análisis de las necesidades organizativas de la empresa que recoge en una plantilla de referencia. Este documento fue entregado en 2020 al comité.

La dirección, revisará la plantilla de referencia que será actualizada si corresponde y se entregará la actualización de la misma al comité, para su conocimiento.

8. Participación en la marcha de la empresa

Como alternativa al sistema anterior a 2010, basado en el nivel de actividad, se estableció en 2011 un nuevo sistema basado en los resultados económicos que obtenga la empresa cada año, a año vencido, tomando como referencia el sistema que se aplica en alguna otra empresa importante de la localidad.

El sistema actual consiste en mejorar la paga anual de beneficios o paga convenio en un porcentaje creciente en función del resultado anual obtenido, según el esquema que se expone a continuación:

RESULTADO SUPERIOR A: (EN MILES DE EUROS)	PORCENTAJE SOBRE PAGA CONVENIO
862.58	5 por ciento
1437.62	10 por ciento
2156.48	15 por ciento
2875.30	20 por ciento

Nota: los resultados computables para este concepto retributivo serán los procedentes exclusivamente de actividades ordinarias de la planta de Llodio registradas en los estados financieros auditados y aprobadas por los auditores y sometidas también para su aprobación a la junta general de accionistas, según la Ley de Sociedades Anónimas.

Quedan descartados resultados extraordinarios, como los originados por venta de maquinaria, dividendos procedentes de filiales y similares.

La cifra que se devengue por este concepto de participación en la marcha de la empresa se distribuirá de forma lineal, correspondiendo un importe idéntico a todos los miembros de la plantilla de la misma, aunque no es incluíble en los conceptos remunerativos fijos ya que, por naturaleza, es un concepto variable en función de la marcha real de la empresa a devengar en cada ejercicio.

9. Antigüedad

A partir de 1 de enero de 2023, se percibirá un quinquenio del 5 por ciento sin limitación del número de ellos.

Su importe se calculará sobre el salario base acordado, computándose a todas las personas en función de su fecha incorporación a la empresa.

10. Plus de nocturnidad

El personal de la empresa que trabaje en el relevo de noche percibirá un plus por día efectivo de trabajo nocturno, cuyo importe a partir de enero 2023 queda fijado en las siguientes cuantías por categoría:

CATEGORÍA	IMPORTE EN EUROS
Jefatura N-S	72,87
Maestro N-1, N-2 y N-3	61,01
Oficial 1ª N-1, N-2 y N-3	49,91
Oficial 2ª N-1, N-2 y N-3	40,18
Oficial 3ª N-1 y N-2	38,15
Especialista 2ª	34,67
Auxiliar de fabrica	24,99

Nota: la tabla anterior está actualizada con el 0 por ciento de incremento de IPC para 2023.

En la nómina del mes de agosto, se abonarán en el concepto “nocturnidad vacacional”; la media de nocturnos mensuales trabajados durante el año.

11. Condiciones de trabajo

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

12. Salud laboral

En los últimos años se ha trabajado de forma constante en la mejora de la seguridad y la prevención de los riesgos laborales en la empresa, para lo cual, contamos con un servicio de prevención ajeno (SPA), a través de IMQ Prevención, para todo lo referente a seguridad, ergonomía e higiene.

Para continuar con el cumplimiento de la normativa de aplicación en este campo, la empresa seguirá realizando de forma periódica, junto con el SPA, las mediciones de los niveles de factores medioambientales, las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo y demás aspectos relativos a la salud laboral con el objetivo de seguir mejorando en esta área.

La empresa también cuenta con la mutua de accidentes, Mutualia, para todo lo relacionado con la y vigilancia de la salud.

13. Plus de distancia

El plus de distancia se determina en función del domicilio del personal en el momento de la formalización del contrato de trabajo.

La empresa abonará el importe equivalente al coste del billete de ida y vuelta de los medios regulares de transporte público (ferrocarril o autobús).

En caso de cambio de domicilio, la empresa actualizará el plus de distancia reconociendo una distancia máxima de hasta 20 kilómetros desde el nuevo domicilio hasta el centro de trabajo, dando lugar al abono del coste del transporte público que corresponda.

En caso de que la distancia supere los 20 km, se abonará el importe equivalente al coste del billete de ida y vuelta del transporte público a Bilbao (5,20 euros ida y vuelta en 2023). Este concepto se actualizará con las futuras tarifas de Renfe).

14. Otros complementos salariales

En la estructura de liquidación de nómina y en la fijación de otras retribuciones, se aplicará el mismo sistema que se ha venido aplicando hasta la fecha, a excepción de los conceptos de complemento específico y antigüedad que se aplicará tal y como se recoge en el artículo 9 del presente convenio.

En cualquier caso, esta estructura se mantiene únicamente por ajustarse a los criterios generales históricos del convenio de metalográfica. Los importes de los diferentes conceptos se incluyen en la cifra bruta anual de retribución acordada en el punto 7, debiendo considerarse el concepto global anual y no cada uno de los componentes parciales.

15. Horas extras

Como norma general no se efectuarán horas extraordinarias, exceptuándose aquellas horas extraordinarias estructurales y de mantenimiento que necesidades imperiosas lo requieran.

Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- Por razones de fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes.

- Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente a la prolongación de la jornada ordinaria, resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Que el tiempo de trabajo extraordinario a realizar sea tan corto que no haga viable una nueva contratación.

- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo de reacción requerido.

- c) Porque habiéndose requerido la colaboración de los servicios de empleo públicos o privados, éstos no hayan facilitado a la empresa personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

La opción del disfrute o cobro de las horas extras será del personal de plantilla.

El disfrute se efectuará una hora extra normal por una hora de disfrute y una hora extra especial por dos horas de disfrute. Se entiende por hora extra especial la trabajada en sábados, domingos y festivos y aquella que supere las 8 horas diarias en periodo de parada productiva de Semana Santa, semana de Pascua, estival y Navidad, siempre que se superen la jornada de 1.720 horas/año.

Este mismo criterio se aplicará en el caso de cobro, pudiéndose dividir la hora extra especial en mitad disfrute y mitad cobro.

Si se opta por disfrutar el descanso, las fechas concretas deberán fijarse de acuerdo con el responsable de cada área, al objeto de posibilitar la marcha normal de la empresa. A partir del 1 de enero de 2023 se establece el plazo máximo para disfrutar las horas extras generadas (tanto normales como especiales) de la siguiente manera:

- Se disfrutarán durante un año a partir de la fecha en la que se generen, abonándose las no disfrutadas, junto con la nómina del mes de abril del año siguiente, al precio marcado en convenio para el periodo en el que se generan, hasta un máximo de 80 horas por año.

- Se permite acumular una bolsa de un máximo de 40 horas extras que podrán ser trasladadas a años posteriores sin límite en el tiempo para su cobro o disfrute.

- El incremento porcentual a aplicar al valor de las horas extras será el pactado en el artículo 7 de retribuciones salariales durante la vigencia de este convenio. Se adjuntan tablas actualizadas para 2023 de los valores de horas extras por categoría.

- El disfrute de las horas extras viene recogido en el anexo I de este convenio procedimiento de disfrute de los días de libre disposición y horas extras.

- Se incrementará el precio de la actual hora extra normal, para reconocer el esfuerzo del personal que trabaje en periodos de parada productiva.

CATEGORÍA	HORA EXTRA 2023	HORA EXTRA ESPECIAL
Jefatura N-S	34,50	69,00
Maestros N1	32,50	65,00
Maestros N2	30,00	60,00
Maestros N3	28,50	57,00
Oficial 1 N1	26,50	53,00
Oficial 1 N2	25,50	51,00
Oficial 1 N3	24,50	49,00
Oficial 2 N1	23,50	47,00
Oficial 2 N2	22,50	45,00
Oficial 2 N3	21,50	43,00
Oficial 3 N1	21,00	42,00
Oficial 3 N2	20,50	41,00
Especialista	18,50	37,00
Auxiliar fabrica	16,50	33,00

Nota: la tabla anterior está actualizada con el 0 por ciento de incremento de IPC real para 2023.

16. Llamadas en casos excepcionales que afecten a averías de instalaciones de servicios o de líneas de fabricación

Cuando ocurra este tipo de averías y el personal que tenga que ser avisado se encuentre fuera de su horario normal de trabajo, percibirá un importe de 69,79 euros.

En esta cantidad va incluido el importe de la primera hora extraordinaria de la categoría profesional del operario que lleve a cabo la reparación. Estas situaciones sólo serán tenidas en cuenta siempre que estas reparaciones no hayan podido programarse con anterioridad por la dirección de fábrica.

17. Gratificaciones extraordinarias

El personal percibirá una mensualidad como paga extraordinaria en el primer semestre que será abonada el 10 de julio y otra mensualidad en el segundo semestre que se percibirá el 10 de diciembre.

La paga extraordinaria de julio se devenga del 1 de julio del ejercicio anterior al 30 de junio del año de abono. La paga extraordinaria de diciembre devenga del 1 de diciembre del ejercicio anterior al 30 de noviembre del año de abono.

Estas gratificaciones estarán integradas por:

- Salario base, antigüedad y voluntario.

El personal percibirá también una tercera paga extraordinaria, denominada paga convenio, devengada desde el 1 de enero al 31 de diciembre del ejercicio anterior, que será abonada en el mes de marzo, en proporción a las retribuciones que hubiera recibido durante el año anterior, según la siguiente fórmula de cálculo:

- El importe de esta paga será el correspondiente al 10 por ciento de las cantidades percibidas el año anterior en concepto de salario base, antigüedad y voluntario.

- El importe de estas tres pagas ya está incluido en el bruto anual pactado para cada categoría.

18. Otras prestaciones y mejoras

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abonará al personal que se encuentre de esta situación el 100 por ciento de su salario. Para el cálculo de los complementos salariales, se tomará como referencia la jornada laboral teórica que hubiese correspondido trabajar en condiciones normales al miembro de la plantilla accidentado. En ningún caso la persona que se encuentre de baja por accidente podrá percibir más de lo que percibiría estando de alta.

2. En las situaciones de baja incapacidad temporal, por enfermedad común o accidente no laboral, se percibirán todos los conceptos de nómina, excepto el plus de asistencia y puntualidad de los días que se permanezca en baja.

3. En la fecha en la que una persona de alta en la plantilla cumpla 65 años de edad o alcance la condición legal de prejubilado o cause baja en la plantilla de la misma por incapacidad absoluta, incapacidad total y así mismo en los casos de defunción de personal en alta en la plantilla de la empresa, se les abonará una mensualidad por cada cinco años de pertenencia efectiva a la plantilla de la empresa sin tope. La cuantía de estas mensualidades será la misma que las de las gratificaciones extraordinarias, es decir, los conceptos de salario base, antigüedad y voluntario.

Para los casos de incapacidad absoluta, incapacidad total y defunción, esta prestación está cubierta por la póliza de seguros contratada con la Compañía SURNE 20071020101900.

4. Para el personal que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa se establece una gratificación que consistirá en dos mensualidades sobre las mismas bases que las gratificaciones extraordinarias. Asimismo, se le concederá un día de permiso retribuido y se le entregará un obsequio.

5. Para el personal que se encuentre a dos años de la edad legal de jubilación, se establece una reducción de la jornada laboral, siendo ésta de una hora diaria menos de trabajo para el primer año y de dos horas menos para el segundo año.

Al personal que por su puesto de trabajo no pudiera acogerse a esta medida por razones de organización, se le compensará con una semana más de vacaciones el primer año y dos semanas en el segundo año, fijándose las fechas de disfrute de dicho período vacacional de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa y en función de las posibilidades organizativas.

Esta cláusula no aplicará al personal que de forma voluntaria renuncien al contrato de relevo, cuando este esté en vigor y sea de aplicación.

19. Mejoras sociales

1. Fondo de mejora.

Desde marzo de 1979 existe una cantidad asignada a mejoras sociales cuya dotación anual que se efectúa el 31 de enero, asciende para 2023 a 147.736,48 euros. Esta cantidad es anualmente revisable en el mismo porcentaje que los conceptos salariales.

La gestión de este fondo es realizada por los miembros de la plantilla y sus representantes y viene utilizándose fundamentalmente para:

- Paquete Navidad.
- Plan de capitalización (hasta 60 años).

Para el personal mayor de 60 años, el importe correspondiente al plan de capitalización les será abonado personalmente.

El saldo acumulado en el fondo de mejora se va actualizando al tipo de interés legal, por trimestres vencidos.

Cualquier desembolso que se realice del importe acumulado en este fondo y siempre que esté previsto en la normativa del mismo, deberá ser en todo caso previamente comunicado al comité de empresa y en el supuesto que no esté previsto o ya reglamentado en convenio o en la normativa de dicho fondo, deberá ser expresamente autorizado por el comité de empresa.

Coincidiendo con la distribución del paquete de productos navideños viene celebrándose desde un principio un sorteo para un viaje de 15 días naturales, a disfrutar fuera del periodo entre el 15 de julio y el 15 de septiembre, para un miembro de la plantilla de la empresa y una persona acompañante. La persona que resulte agraciada quedará excluida del sorteo de años sucesivos.

2. Ayuda para estudios de hijos.

Se abonará mensualmente a cada trabajador y trabajadora, la cantidad por hijo o hija en edad escolar, entre 3 y 16 años, que se establece en las tablas salariales. Esta ayuda se abonará a partir de que se cumplan los 3 años y hasta que finalice el curso en que el o la estudiante cumpla los 16 años. Este abono podrá efectuarse de una sola vez al comienzo del curso escolar previo acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa.

3. Tarjeta Eroski.

El importe de la tarjeta de socio de cuota de Eroski será abonado, como en años anteriores, por la empresa.

20. Asamblea

El personal de la plantilla dispondrá de un tiempo máximo al año de 4 horas remuneradas, sin descuento alguno, para celebrar en el centro de trabajo asambleas o reuniones, con los requisitos que seguidamente se señalan:

A. La convocatoria podrá realizarla el comité de empresa por mayoría simple del mismo. También la convocará cuando lo soliciten los miembros de la plantilla en un porcentaje del 33 por ciento de la misma o superior.

B. La convocatoria de la asamblea se comunicará a la dirección de la empresa con una anticipación mínima de 24 horas a su celebración, haciendo constar en la comunicación: fecha, hora y lugar de la reunión, orden del día, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa que asistan por invitación del comité de empresa, por ejemplo, en calidad de asesores sindicales.

La asamblea la presidirá el comité de empresa que será responsable del desarrollo de la misma.

21. Acuerdo de sustitución y renovación de plantilla

Es intención de la empresa trabajar sobre la base de una plantilla para 5 líneas, siempre que el mercado lo permita.

La empresa tiene actualmente en vigor un sistema de aplicación del contrato de relevo que pretende mantener vigente en la medida en la que la legislación lo permita y las necesidades de la empresa y el deseo del personal lo hagan compatible y aplicable.

Actualmente está vigente una prórroga del Real Decreto Ley 20/2018 con fecha fin el 31 de diciembre de 2023. La empresa, garantiza la aplicación del contrato relevo únicamente hasta dicha fecha, a no ser que existan prórrogas sucesivas o entre en vigor un nuevo contrato de relevo y siempre en función de la normativa vigente en cada momento.

Según el contrato de relevo al que se encuentra acogido envases, las siguientes condiciones son de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2023.

EDAD DEL TRABAJADOR/A	ANTIGÜEDAD MÍNIMA EN LA EMPRESA	AÑOS EXIGIDOS DE COTIZACIÓN	REDUCCIÓN MÁXIMA LEGAL DE JORNADA
61	6	33	80 por ciento

Cualquier modificación que pueda introducirse en un futuro, tanto al alza como a la baja, implicará la adecuación de los porcentajes garantizados por la empresa.

La empresa estará dispuesta a valorar la ampliación de los plazos actuales en función de posibles prórrogas de la actual legislación y de la situación de la empresa llegado el momento.

El procedimiento de asignación de contrato de relevo establece los siguientes criterios de asignación de relevistas:

- Requisitos legales.
- Necesidades organizativas.
- Asignación en base a valoraciones internas y externas.
- A igualdad de valoración, primará la antigüedad.

El contrato relevo entrará en vigor en la fecha de firma del actual convenio.

22. Permisos y licencias

El personal de la plantilla, justificando con la debida antelación, siempre que sea posible conocer el día que origine la licencia retribuida y excepcionalmente en los casos que no pudiera comunicárselo al responsable del departamento, avisando al departamento de personal, tendrá derecho a permiso con el salario pactado, por las siguientes causas, aportando en cualquier caso el justificante escrito correspondiente:

1. Fallecimiento:

- Cinco días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge.
- 3 días laborables padre, madre, hijos e hijas, hermanos, hermanas o abuelas y abuelos, en grado de consanguinidad o de afinidad, y dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, en grado de consanguinidad o afinidad.

2.1 En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización incluido el parto natural, o intervención quirúrgica se podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

- Tres días laborables en caso de padre, madre, cónyuge, hijos e hijas, abuelas, abuelos, nietas y nietos por consanguinidad o afinidad.
- Dos días laborables en caso de hermanos y hermanas por consanguinidad o afinidad.

A estos efectos se considera accidente o enfermedad grave cuando se requieran, al menos, dos días de hospitalización. Los justificantes acreditativos que se aporten presupondrán el consentimiento del familiar.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

En caso de hospitalización y mientras dure esta, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborables de licencia.

2.2 En caso de cirugía ambulatoria sin hospitalización que precise de reposo domiciliario se podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

- Tres días laborables en caso de padre, madre, cónyuge, hijos e hijas, abuelas, abuelos, nietas y nietos por consanguinidad o afinidad.
- Dos días naturales en caso de hermanos y hermanas por consanguinidad o afinidad.

El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior.

Al objeto de poder coordinarse entre familiares de la forma más correcta posible para atender el caso, el trabajador/a podrá disponer de los días de permiso, tanto durante la hospitalización como durante el periodo de recuperación del familiar, siempre en el mes siguiente a la hospitalización, previo acuerdo con el responsable del departamento.

Así mismo, la empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos, no conservará ningún documento o copia del hecho causante, haciendo constar la justificación del permiso de manera fehaciente a efectos de control interno, y guardando siempre la debida confidencialidad.

Para los permisos recogidos en los puntos, 1, 2.1 y 2.2, si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Se pueden ampliar estos días, sin retribución, en tanto dure la enfermedad u hospitalización. A estos efectos se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 km ida y vuelta.

Si la persona hubiese trabajado el día en el que se produzca el hecho que genera derecho a permiso retribuido, dicho día no se computará como permiso disfrutado.

3. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.

4. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de constitución de pareja de hecho debidamente acreditados. El inicio del cómputo del presente permiso comenzará el día laborable del hecho causante o el inmediato posterior. El permiso por inscripción de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada 5 años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la unión.

5. Un día por traslado de domicilio.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica (medicina general o de especialistas) de la Seguridad Social y privada. Se tendrá derecho al cobro del plus de asistencia y puntualidad, siempre y cuando se produzca la reincorporación al trabajo al menos 4 horas de la jornada y aportando justificante médico escrito de la asistencia recibida, siempre que sea en un ambulatorio o centro médico de Llodio.

8. La persona trabajadora podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos e hijas menores de 16 años, o hijos discapacitados físicos o psíquicos sin límite de edad y progenitores naturales. Se tendrá derecho al cobro del plus de asistencia y puntualidad, siempre y cuando se produzca la reincorporación al trabajo al menos 4 horas de la jornada y aportando justificante médico escrito de la asistencia recibida.

9. Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los miembros del comité de empresa dispondrán de 20 horas mensuales.

10. Por el tiempo necesario para la realización de trámites administrativos de adopción o acogimiento. A estos efectos, se estará a lo dispuesto en los artículos 45, 48 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, si bien en caso de que el permiso no supere el día de duración, será en todo caso retribuido.

11. Según artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d, el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividirse en dos fracciones.

El personal, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

12. La persona 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. La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

13. A aquellas parejas de hecho ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el registro correspondiente, o en su defecto, en el documento público que lo acredite, se les reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las parejas legalmente casadas. También lo será en el caso de convivencia en pareja, siempre que se aporte un certificado de empadronamiento de la pareja en el mismo domicilio.

14. El personal tendrá derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 y 6 Estatuto de los Trabajadores de acuerdo con el o la responsable del departamento o sección.

15. No serán objeto de deducción las horas de ausencia concernientes al personal que, habiéndose presentado puntualmente en su puesto de trabajo, tengan que abandonar el mismo por indisposición, siempre que dicha ausencia sea previamente autorizada por el o la responsable del departamento.

En caso de que la baja se prolongue a los días sucesivos, deberá ser justificada por el correspondiente certificado del facultativo médico.

16. Las personas de la plantilla a las que corresponda trabajar en el turno de noche y deban acudir antes de las 12 horas de la mañana siguiente a la realización de pruebas médicas clínicas u hospitalarias para las que se les haya establecido fecha y hora fijadas, dispondrán de permiso retribuido la noche anterior, siempre que cumplan la doble condición de:

- Comunicar con un mínimo de 48 horas de antelación al o la responsable del relevo la información correspondiente a la cita médica que se les ha asignado.
- Presentar posteriormente el justificante correspondiente.

Como alternativa a la opción indicada en este apartado 16, la persona de la plantilla que se encuentre en las condiciones descritas en dicho apartado podrá solicitar con 48 horas de antelación el cambio de esa jornada a un relevo diurno y la dirección se compromete a organizar el ajuste derivado de tal solicitud, pero en tal caso el trabajador/a no queda exento de su obligación de trabajar.

17. El personal que tenga necesidad de disponer de un permiso no retribuido tendrá opción a recuperar dicho permiso, de acuerdo con la dirección de la empresa, con los siguientes requisitos:

- Estos permisos sólo se otorgarán en circunstancias excepcionales y previa autorización escrita de la jefatura de departamento.
- El máximo número de días al año será de cinco, salvo circunstancia excepcional con permiso de la dirección general.
- La recuperación deberá efectuarse con la previa autorización de la jefatura de departamento, al objeto de adecuarla a las necesidades de la empresa.
- No serán utilizables al objeto de disfrutar de puente laboral.
- Quedarán excluidas de estas condiciones las personas cuya ausencia no sea debidamente justificada, de manera que estas faltas no se considerarán retribuidas ni recuperables.

18. Varios.

- La primera falta de puntualidad en el año no generará el descuento de plus de asistencia y puntualidad.
- Tratamiento económico de tiempo dedicado a reconocimientos médicos del Servicio de Prevención.

Los reconocimientos médicos en el Servicio de Prevención que tenga contratado la empresa se podrán realizar tanto en horas de trabajo como fuera de ellas. En este último caso, la empresa abonará el tiempo necesario para tal reconocimiento, presentando el correspondiente justificante.

Esto, en el caso de personal a relevos.

En el caso de personal a jornada partida, no existe la posibilidad de fuera de horario, puesto que el servicio de prevención hace los reconocimientos a las 10 de la mañana y en los días que previamente ha establecido para la empresa.

Cualquier nuevo permiso o licencia que sea desarrollado legalmente, será de aplicación de manera automática en nuestro convenio.

23. Plan de igualdad

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2022-2024, realizado por la dirección y la representación legal de los y las trabajadoras. Este plan está depositado en el REGCON, con fecha de 5 de enero de 2023.

La empresa se compromete a la comunicación e implantación del mismo, para que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Los trabajadores y trabajadoras se comprometen a su cumplimiento y a trabajar activamente por los objetivos de igualdad que en él se recogen.

24. Ultra - Actividad

Una vez denunciado el convenio, bien sea a instancia de parte o de manera automática en la fecha indicada del 1 de noviembre de 2025, se mantendrán las condiciones del convenio extinguido hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, comprometiéndose ambas partes a negociar de forma activa y positiva, con el objetivo de alcanzar un nuevo acuerdo en el plazo más breve posible.

25. Inaplicación de convenio (concepto popularmente conocido como cláusula de descuelgue)

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los y las representantes del personal legitimados para negociar un convenio, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, según el siguiente procedimiento:

— Se exige el previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo), o sea, de duración no superior a quince días.

— El acuerdo debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, que no podrá prolongarse más allá de la vigencia del propio convenio.

— En el caso de desacuerdo, las partes pueden someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispone de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

— Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

— Así mismo, será necesario el acuerdo entre ambas partes para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE, o a cualquier otra modalidad de arbitraje.

— El presente artículo hace referencia al proceso de descuelgue o inaplicación de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo de empresa, no siendo aplicable a situaciones de mayor gravedad, en las que exista riesgo a corto plazo para la propia supervivencia de la misma y en las que resulte necesario aplicar EREs, ERTes, declaraciones de situación concursal y otros procesos propios de situaciones de extrema gravedad que no constituyan contenido típico de la negociación de un convenio colectivo de empresa.

26. Registro y publicación del convenio colectivo

Ambas partes acuerdan remitir el presente convenio colectivo a la autoridad laboral para su registro y publicación en el BOTA.

Disposición adicional

Constitución de la comisión paritaria.

De acuerdo con el artículo 85.3e) del Estatuto de los Trabajadores, queda constituida una comisión paritaria integrada por miembros de la comisión negociadora del presente convenio, es decir por miembros del comité de empresa y de la dirección de la misma, firmantes del presente convenio.

Los fines específicos de la comisión paritaria serán los de interpretar y vigilar el cumplimiento del presente convenio colectivo.

La comisión paritaria estará formada por 4 miembros, 2 representantes de la parte social y 2 de la parte empresarial.

La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días desde la fecha de la convocatoria realizada por cualquiera de las partes de la comisión.

Las competencias de la comisión paritaria serán:

1. La interpretación de cualquiera de las normas establecidas en este convenio.
2. El desarrollo de los compromisos contenidos en este convenio.

La comisión se reunirá mediante comunicación, con al menos 7 días de antelación, de la celebración de la reunión.

La comunicación deberá recoger, o ir acompañada del escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Los acuerdos en el seno de la comisión paritaria deberán ser tomados por mayoría.

En el caso de que se produjesen discrepancias, éstas se solventarían de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales- PRECOII (BOPV de 4 de abril de 2000).

Este convenio de empresa, se firma en Llodio a 6 de marzo de 2023.