

**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 para la empresa Envases Metalúrgicos de Álava, SA. Código convenio número 01100231012014.

**ANTECEDENTES**

El día 10 de marzo de 2021 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 octubre de 2020.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 24 de mayo de 2021

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo de Envases Metalúrgicos de Álava, SA años 2020-2021 2022**

En Llodio a 1 de marzo de 2021, 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 o eventuales y cualquier otro tipo de contrato regulado por ley, siempre dentro de los límites específicos de cada tipo de contrato.

Queda excluido del ámbito de este acuerdo el personal que desempeña puestos de nivel de Dirección.

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 para el 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 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022, entendiéndose denunciado a partir del 1 de noviembre de 2022, debiéndose en esta fecha, comenzar las negociaciones para el convenio del año 2023 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:

– fijando las fiestas oficiales, las vacaciones estivales y el resto de días no laborables por ajuste de calendario, para asegurar 230 días de actividad, con presencia total o parcial de la empresa en el mercado.

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

– 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.

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 calendario anual se organizará de forma que cuente con el período vacacional estival, establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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 el cierre de fábrica.

Las fiestas oficiales serán las publicadas anualmente en el BOTHA.

## 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 15:00 a 18:00

Personal de oficina general:

<u>Entrada</u>	<u>Salida</u>
De 8:00 a 9:30	De 13:00 a 13:30
De 15:00 a 15:30	De 18:00 a 19:30

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 y otros periodos no laborables

### 1. Vacaciones estivales.

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

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.

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. Una vez recibida el alta médica, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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, según la práctica que viene aplicándose en Envases derivada de la práctica histórica del sector de metalográfica.

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 36,35 euros por día trabajado. Esta cantidad es anualmente revisable en el mismo porcentaje que los conceptos salariales.

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

### 2. Periodos no laborables fuera de la época estival.

Durante los dos periodos no laborables mencionados en el punto 4 de este convenio, y que habitualmente se disfrutaban en Semana Santa, semana de Pascua y en Navidad, la compensación por prestaciones de servicios durante dichos periodos tendrá diferente importe, en función de cuándo se disfrutaban 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 36,35 euros por día, si el disfrute se hace en el período.

16 de setiembre al 14 de junio. Si el disfrute se hace en el período 15 de junio a 15 de setiembre, la compensación económica será de 9,01 euros por día.

2. Días agrupados que no se unen por delante o por detrás a un período de puente laboral. Día natural por día, más compensación económica de 18,02 euros por día en cualquier época del año.

3. Días unidos a un puente laboral. Si el disfrute se produce en el período 15 de junio al 15 de setiembre, día por día, sin compensación económica adicional. Si el disfrute se produce en el período del 16 de setiembre al 14 de junio, día por día más compensación de 12,02 euros por día.

Con carácter general, los días trabajados en períodos vacacionales o en períodos festivos no estivales, como el resto de las horas extraordinarias trabajadas bajo cualquier circunstancia, deben disfrutarse preferentemente en el propio año natural.

## 7. Retribuciones

Año 2020: se aplicará un incremento salarial porcentual y personal del IPC real sobre los salarios brutos por categoría. Si el IPC fuera negativo, el salario bruto no se ajustaría.

Año 2021: se aplicará un incremento salarial del IPC real más 1 por ciento, con la misma mecánica establecida en el año 2020. Se garantiza, en cualquier caso, un incremento salarial mínimo del 1,5 por ciento, 0,5 por ciento de forma porcentual y personal y un 1 por ciento de forma lineal.

Año 2022: se aplicará un incremento salarial del IPC real más 1 por ciento, con la misma mecánica establecida en el año 2020. Se garantiza, en cualquier caso, un incremento salarial mínimo del 1,5 por ciento, 0,5 por ciento de forma porcentual y personal y un 1 por ciento de forma lineal.

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 2020, 2021 y 2022, se liquidarán las diferencias correspondientes respecto al IPC anticipado y se actualizarán las tablas salariales correspondientes a cada categoría.

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO 2020
Maestría	Maestro n-s	51.577,09
	Maestro n-1	47.935,59
	Maestro n-2	44.215,61
	Maestro n-3	42.097,59
Técnico/a superior	Oficial 1ª n-1	39.204,32
	Oficial 1ª n-2	37.617,16
	Oficial 1ª n-3	36.014,10
Técnico/a medio	Oficial 2ª n-1	34.239,52
	Oficial 2ª n-2	32.932,39
	Oficial 2ª n-3	31.804,32
Técnico/a básico	Oficial 3ª n-1	30.690,71
	Oficial 3ª n-2	29.773,01
	Especialista 2ª	24.137,91
	Auxiliar de fábrica	20.143,69

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BRUTO 2020
Jefe/a administrativo	Jefe/a administrativo/a 1ª N-2	45.875,62
	Jefe/a administrativo/a 2ª N-1	43.275,22
	Jefe/a administrativo/a 2ª N-2	41.602,78
	Jefe/a administrativo/a 2ª N-3	40.051,39
Administrativo/a superior	Oficial administrativo/a. 1ª N-1	37.571,56
	Oficial administrativo/a. 1ª N-2	36.102,71
	Oficial administrativo. 1ª N-3	34.919,22
Administrativo/a medio	Oficial administrativo. 2ª N-1	34.230,83
	Oficial administrativo/a. 2ª N-2	31.985,97
	Oficial administrativo/a. 2ª N-3	30.588,27
Administrativo básico	auxiliar administrativo. N-1	29.172,53
	auxiliar administrativo/a. N-2	26.413,00
	auxiliar administrativo/a. N-3	21.333,10

Nota: esta tabla está actualizada con el 0 por ciento de incremento de IPC real para 2020 (fue de -0,5 por ciento), más el 1 por ciento lineal.

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.

El periodo de estancia orientativo en la categoría de oficial 3ª N1 y auxiliar administrativo/a N1 se reduce, a partir del 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 administrativo/as N3 se contempla un periodo orientativo de estancia de 12 meses, cumplido el cual y sujeto a una valoración positiva permitirá el acceso a auxiliar administrativo/a N2.

El procedimiento establecido para el itinerario profesional del grupo técnico y administrativo/a medio ve reducido 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/a 2ª N3, oficial administrativo/a 2ª N2 y oficial administrativo/a 2ª N1) de 3 a 2 años. Cumplidos estos plazos y sujeto a una valoración positiva y a la existencia de una vacante, permitirán el acceso a la siguiente categoría en las áreas funcionales que tengan establecida dicha categoría profesional.

### 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 (EN MILES DE EUROS)	PORCENTAJE SOBRE PAGA CONVENIO
755,33	5 por ciento
1.258,88	10 por ciento
1.888,34	15 por ciento
2.517,78	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**

Como ya se llevó a la práctica en el Convenio Colectivo Sectorial Estatal de la Industria Metalográfica y de Fabricación de Envases Metálicos en el año 1995, a partir del 1 de enero de 2014 se modificó la regulación del complemento específico (ex antigüedad) que estaba incluido entre los conceptos retributivos de la empresa.

Se diferencian tres grupos componentes de la plantilla, en función del tipo de contrato laboral a 31 de diciembre de 2013:

1. Personal con contrato indefinido y una antigüedad superior a cuatro quinquenios al 31 de diciembre de 2013:

Continúan generando el concepto de antigüedad a razón del 5 por ciento del salario base por quinquenio hasta el final de su vida laboral en Envases.

2. Personal con antigüedad inferior a cuatro quinquenios y superior a 2 quinquenios a 31 de diciembre de 2013.

No accederán al extinguido concepto de antigüedad, aunque continuarán percibiendo como derecho ad-personam el complemento específico, llamado complemento quinquenio (ex-antigüedad) al que tuvieron derecho, en función del número de quinquenios completos y parte de quinquenio que estuviera devengado a 31 de diciembre de 2013.

El importe de este concepto (de ex-antigüedad) se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos retributivos de convenio.

3. Personal con antigüedad inferior a dos quinquenios a 31 de diciembre de 2013.

El personal con antigüedad inferior a dos quinquenios a 31 de diciembre de 2013, es decir con fecha de alta en Envases posterior al 31 de diciembre de 2003, pasará a generar antigüedad, computada desde su fecha de alta en la empresa, con un máximo de 2 quinquenios, a partir del 1 de enero de 2021.

El concepto de antigüedad se genera a razón del 5 por ciento del salario base por quinquenio.

El cobro de este nuevo concepto de antigüedad no es compatible con el cobro del Complemento quinquenio recogido en el apartado 2 de este artículo 9. Es decir, el personal con fecha de alta posterior al 31 de diciembre de 2003, dejará de cobrar el complemento quinquenio para adherirse a este nuevo esquema.

### **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 2020 queda fijado en las siguientes cuantías por categoría:

CATEGORÍA	IMPORTE EN EUROS
Maestro N-S	63,53
Maestro N-1, N-2 y N-3	53,19
Oficial 1ª N-1, N-2 y N-3	43,51
Oficial 2ª N-1, N-2 y N-3	35,03
Oficial 3ª N-1 y N-2	33,25
Especialista 2ª	30,22
Auxiliar de fábrica	21,79

Nota: esta tabla está actualizada con el 0 por ciento de incremento de IPC real más el 1 por ciento lineal.

Estos importes están excluidos de las retribuciones correspondientes al período de vacaciones, licencias, etc. y sólo se percibirán por los días efectivos que se trabaje de noche y en los que el trabajador/a habría trabajado de noche para los casos de accidente laboral, enfermedad profesional y en las horas legales establecidas para el desempeño de responsabilidades sindicales.

### 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 y al artículo 25 del presente pacto o convenio.

### 12. Salud laboral

Actualmente la empresa tiene contratados, a través de IMQ Prevención, los servicios de prevención de riesgos laborales en todo lo referente a seguridad, ergonomía e higiene y también la vigilancia de la salud.

La empresa solicitará a dicha compañía el estudio, según lo legalmente establecido, de los niveles de factores medioambientales y demás aspectos relativos a la salud laboral.

Se establecerán los necesarios mecanismos de corrección sobre cualquier irregularidad o posibilidad razonable de mejora que se detecte en los citados estudios.

### 13. Plus de distancia

En los casos en los que existan medios regulares de transporte público (ferrocarril o autobús) se aplicará el abono del billete de ida y vuelta.

El plus de distancia se determina en función del domicilio del personal en el momento de la formalización del contrato de trabajo, por lo que cambios posteriores del domicilio del personal no da derecho a una actualización del plus de distancia o a su cobro en su caso.

### 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. 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 extraordinarias

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.

Este mismo criterio se aplicará en el caso de cobro, pudiéndose dividir la hora 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 fabricación, al objeto de posibilitar la marcha normal de la empresa.

El incremento porcentual a aplicar al valor de las horas extras, será el pactado en el artículo 7 para las retribuciones salariales para la vigencia de este convenio. Se adjuntan tablas actualizadas para 2020 de los valores de horas extras por categoría.

CATEGORÍA	IMPORTE HORA EXTRA EN EUROS
Maestro N-S	25,91
Maestro N-1	23,87
Maestro N-2	22,97
Maestro N-3	22,22
Oficial 1ª N-1	19,12
Oficial 1ª N-2	18,80
Oficial 1ª N-3	18,24
Oficial 2ª N-1	18,01
Oficial 2ª N-2	17,42
Oficial 2ª N-3	16,83
Oficial 3ª N-1	16,75
Oficial 3ª N-2	16,44
Especialista 2ª	15,68
Auxiliar de fabrica	11,89

Nota: esta tabla está actualizada con el 0 por ciento de incremento a cuenta de IPC real más el 1 por ciento lineal.

Los representantes del personal y la Dirección realizarán un análisis mensual de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que las motivaron.

Como ha venido realizándose hasta la fecha, el importe de la hora extra especial será el doble del importe de la hora extra normal correspondiente a cada categoría.

Con carácter general las horas extras deben disfrutarse en el propio año natural en que se generan.

**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 57,84 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.

Estas gratificaciones estarán integradas por:

- Salario base, antigüedad y voluntario.

El personal percibirá también una tercera paga extraordinaria, denominada paga convenio que será abonada en el mes de marzo del año siguiente al devengo, 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 sociales**

A) 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.

B) En las situaciones de baja (IT) 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.

C) 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.

D) 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.

E) 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.

### **19. Fondo de mejoras sociales**

Desde marzo de 1979 existe una cantidad asignada a mejoras sociales cuya dotación anual que se efectúa el 15 de marzo, asciende para 2020 a 128.730,93 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.

### **20. Eroski**

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

### **21. 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.

## 22. 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.

En el caso de que las necesidades de la empresa no posibiliten la prejubilación parcial de los miembros de la plantilla que así lo deseen, vía contrato de relevo, se tratarán de identificar otras fórmulas que posibiliten una prejubilación en condiciones satisfactorias para el personal y la empresa a partir de la edad legal permitida.

El personal relevista podrá realizar hasta un máximo de dos relevos, de los cuales el segundo se hará ya con contrato indefinido.

Según el Real Decreto Ley 20/2018 al que se encuentra acogido Envases, las siguientes condiciones son de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2022.

EDAD DEL TRABAJADOR/A	ANTIGÜEDAD MÍNIMA EN LA EMPRESA	AÑOS EXIGIDOS DE COTIZACIÓN	REDUCCIÓN MÁXIMA LEGAL DE JORNADA
61	6	33	75 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.

La empresa toma el compromiso de formalizar, antes del 31 de marzo de 2021, contratos laborales a cuatro personas actualmente contratadas a través de empresas de trabajo temporal.

## 23. Licencias y permisos

Se considera intervención quirúrgica la que se practica con anestesia total o epidural.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente acuerdo, el internamiento hospitalario realizado con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

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.

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:

A) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padre, madre, y descendientes, tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

B) Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge.

C) Tres días naturales, de los cuales al menos 2 laborables, por fallecimiento de hermanos, hermanas, abuelos, abuelas y nietos y nietas tanto en grado de consanguinidad, como de afinidad.

D) Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica u hospitalización de 2 o más días de padre, madre, cónyuge, hijas, hijos, abuelas, abuelos y nietas y nietos, tanto en caso de consanguinidad como de afinidad.

E) Dos días naturales por intervención quirúrgica y hospitalización de 2 o más días de hermanas o hermanos, tanto en caso de consanguinidad como de afinidad.

El disfrute de los permisos retribuidos descritos en los apartados D y E que anteriormente a la Ley Orgánica 3/2007 exigían la hospitalización, actualmente pueden darse sin hospitalización, pero exigiendo el requisito de que el reposo domiciliario en vez de hospitalario sea médicamente prescrito.

El disfrute de este permiso retribuido deberá acreditarse con un justificante médico en el que conste la doble condición de que ha existido intervención quirúrgica y además se prescribe médicamente reposo domiciliario, siendo ambas condiciones imprescindibles para la concesión del permiso retribuido.

Con el cumplimiento de los requisitos formales anteriormente descritos, se devengará el derecho a permiso retribuido, incluido el día de la fecha de la intervención quirúrgica justificada.

En los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento, cuanto por tal motivo la persona necesite desplazarse a una distancia mínima de 400 Kms. ida y vuelta, el permiso será de un día natural más.

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.

F) Un día natural en caso de matrimonio de padre, madre, hijas, hijos y hermanas y hermanos, tanto en caso de consanguinidad como de afinidad.

G) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución legal de pareja de hecho.

H) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

I) 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 ciento de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al personal afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

J) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del seguro de enfermedad o particular. 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.

K) 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.

L) El personal podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos e hijas menores de 16 años, hijos e hijas minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad y progenitores naturales, aportando justificante escrito de la asistencia médica recibida. 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.

M) Según art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 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.

N) En los puntos A, B, C, D, E, K, L y M la licencia también será reconocida a las parejas de hecho legalmente constituidas. 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.

O) El personal tendrá derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.5 y 6 ET de acuerdo con el o la responsable del Departamento o Sección.

P) 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.

Q) 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 correspondiente.

Como alternativa a la opción indicada en este apartado Q, 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.

R) 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.

S) Varios.

1. La primera falta de puntualidad en el año no generará el descuento de plus de asistencia y puntualidad.

2. 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.

#### **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 2022, 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 los artículos 87.1 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, según el siguiente procedimiento:

– Se exige el previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 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 BOTHA.

**Disposición adicional****Constitución de la comisión paritaria.**

De acuerdo con el artículo 85.3.e) 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 de 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 quince 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 siete 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- PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Y en prueba de conformidad con el contenido de este convenio colectivo de empresa, se firma en Llodío a 1 de marzo de 2021.