

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

**Resolución de la delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Celulosas Moldeadas, S.A. (código de convenio 48102572012022).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 28 de enero de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

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

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

En su virtud,

**RESUELVO:**

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

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

En Bilbao, a 23 de junio de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«GRUPO CELULOSAS MOLDEADAS, S.A.» AÑO 2019 A AÑO 2022**

**Artículo 1.—Ámbito territorial y funcional**

Este Convenio Colectivo regirá en el Centro de Trabajo que «Grupo Celulosas Moldeadas, S.A. « posee en Apatamonasterio-Atxondo (Bizkaia).

**Artículo 2.—Ámbito personal**

El Convenio afecta a todo el personal que está incluido en la plantilla de «Grupo Celulosas Moldeadas, S.A.» y que trabajen en el indicado Centro de trabajo de Apatamonasterio-Atxondo, con carácter fijo y temporal, hecha la exclusión de personal Directivo.

**Artículo 3.—Ámbito temporal**

La vigencia del presente Convenio se estipula por el plazo de cuatro años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y finalizará el 31 de diciembre del 2022. Se aplicará con carácter retroactivo cualquiera que sea la fecha de su aprobación.

**Artículo 4.—Denuncia**

Quedará automáticamente denunciado el Convenio a partir del 1 de noviembre del 2022. Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán entre el 1 de diciembre del 2022 y el 31 de enero de 2023. Hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor el presente convenio.

**Artículo 5.—Garantía personal**

A todo trabajador o grupo de trabajadores que en el momento de firmar este Convenio, gozase de una situación personal que, hecha la comparación en cómputo anual entre ambas situaciones, fuese superior a la que resulte de la aplicación de este Convenio, se le respetará tal mejor situación a título estrictamente personal, como garantía «ad personan».

Se entiende que este Convenio establece en los aspectos que regula, el contenido mínimo de cada uno de ellos, debiendo respetarse las condiciones personales más beneficiosas que las aquí fijadas

**Artículo 6.—Comisión paritaria de aplicación y vigilancia**

Para interpretar y vigilar la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, formada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y los otros tres miembros designados por la Representación Legal de los Trabajadores.

Ambas partes se intercambiarán las cuestiones que surjan en la interpretación y aplicación de este Convenio, poniéndose de acuerdo para celebrar la reunión en el plazo de 15 días siguientes al recibo de dichas cuestiones. En caso de desacuerdo se acudirá a la Autoridad Laboral competente.

La Empresa se compromete a la aplicación del presente convenio, no descolgándose de las condiciones pactadas.

En caso de que la Empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción ) y no se llegara a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran las discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de representantes de los-as trabajadores-as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u ORPRICE.

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

**Artículo 7.— Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección conforme a la Legislación vigente. En consecuencia, tanto la Dirección como los trabajadores buscarán las mejores fórmulas de producción y colaboración.

**Artículo 8.— Jornada de trabajo**

La jornada laboral del trabajador será de 40 horas semanales de promedio.

Para los años desde 2019 a 2022 la jornada laboral, será de 1.636 horas a jornada partida.

Los días 24 y 31 de diciembre, la Empresa permanecerá cerrada.

La regulación que sobre la jornada se recoge en el convenio hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto exigido por el artículo 34.2 del ET que sustituye y deja sin efecto la aplicación del 10% que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.

**Artículo 9.— Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, de los cuales 26 días serán laborables, considerando los sábados a todos los efectos como días laborables. Como norma general se establece que el período de disfrute será entre los meses de julio, agosto y septiembre.

En lo no previsto en este artículo se estará en lo establecido en el artículo 38 del E.T.

**Artículo 10.— Licencias retribuidas**

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- Por tiempo de 16 días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- Durante 2 días, que podrán ampliarse a 3 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad dentro del matrimonio o pareja de hecho. Esta licencia por enfermedad se reducirá a dos días si el ingreso es en Mondragón o Mendaro, siendo los mismos consecutivos pero no teniendo que ser seguidos al ingreso
- Durante 3 días, que podrán ampliarse a 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de nacimiento de hijo. Si el parto fuera con cesárea, el trabajador tendrá derecho a 2 días más. Si el nacimiento se produjese en viernes, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido el lunes o primer día hábil de la semana siguiente.
- El día en que se dé de alta, en caso de 6 ó más días de hospitalización del cónyuge-pareja de hecho o hijos.
- El día de la Primera Comuni3n de los hijos.
- En caso de fallecimiento del cónyuge-pareja de hecho o hijos, el permiso será de 3 días, que podrán ampliarse a 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- Durante un día por matrimonio de hijos o hermanos. Este permiso se ampliará a 2 días si el trabajador tuviera que desplazarse al efecto a una distancia superior a los 200 km.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duraci3n de la ausencia y a su compensaci3n económica.



- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley vigente.
- Por el tiempo indispensable para asistir al Médico de Urgencias acompañando a padres, hijos o cónyuge- pareja de hecho.

Las licencias retribuidas se abonarán con:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de Actividad.
- Prima de Producción.
- Se tendrán 15 horas anuales para acompañar a los servicios de salud a cónyuge o parejas de hecho constituidas según la legislación vigente, hijos, hijas, padres y madres.

No se contabilizarán en ningún caso los permisos por votaciones y referéndum y estos se pagarán íntegramente como día trabajado.

#### **Artículo 11. — Contratación, ascensos, promociones, formación**

La facultad de ampliar la plantilla corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta decidirá los puestos a cubrir y lo anunciará con 15 días de antelación en el Tablón de Anuncios por si dichos puestos pueden ser cubiertos por personal en activo de la propia Empresa. Los Jefes de Sección, serán en todo caso, de libre designación de la Dirección.

Caso de que no haya personal interesado, o no superen las pruebas establecidas, la Dirección contratará nuevo personal conforme a la legislación vigente. Un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores designado por la propia Representación entre los de igual o superior categoría de los puestos a cubrir, estará presente en las pruebas que realicen los aspirantes a estos puestos.

El ingreso del personal en la Empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito. La duración máxima del período de prueba será:

- Personal técnico titulado: Seis meses.
- Personal administrativo y técnico no titulado: Dos meses.
- Personal cualificado: Un mes.
- Personal subalterno: 15 días laborables.
- Personal no cualificado: 15 días laborables.

La Empresa promocionará a los trabajadores de la misma sin distinción alguna en función a la capacidad para desempeñar el puesto.

Para los ascensos, la antigüedad se estimará en todo caso como mérito preferente en igualdad de condiciones.

La Empresa cuando contrate un trabajador tanto directamente o mediante puesto a disposición; garantizará un salario por importe equivalente al técnico en formación; más los complementos que le correspondan de compensación de jornada continua, nocturnidad y Non Stop (permanecerán en esta categoría durante 818 horas, acumulables, pasando a continuación a la categoría que le corresponda). En el supuesto que se produzca una desvinculación con la Empresa, por más de 24 meses, se volverá a aplicar este artículo. (Este importe se recogerá en las tablas salariales con la denominación Garantía Mínima).

Se utilizará una bolsa de trabajadores, de producción, que hayan trabajado desde el inicio de la vigencia de este convenio (1 de enero de 2014) en la Empresa. A igualdad de valoración, se tendrá en cuenta la antigüedad como criterio de selección, siempre y cuando cumpla la legalidad vigente. Para ello, se elaborará trimestralmente un listado de trabajadores con su antigüedad y valoración, la cual se entregará a la Representación Legal de los Trabajadores para su seguimiento, dicha lista será la base para la contratación directa y a través de ETT.

**Artículo 12.— Excedencia voluntaria**

La Empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de dos años al servicio de la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria hasta un máximo del 5 % de la plantilla, por un período de tiempo no inferior a 3 meses ni superior a 3 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la Empresa de origen. La solicitud de la excedencia deberá realizarla el trabajador mediante escrito y con una antelación mínima de un mes.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a 3 meses, transcurridos estos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

Cumplidos estos requisitos por el trabajador, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto. La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicite el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

El trabajador que no cumpla con los requisitos establecidos mencionados se regirá por lo recogido en el artículo 46.2 del E.T. sobre excedencias voluntarias.

**Artículo 13.— Protección a la familia**

Cuando un/a trabajador/a cese en la Empresa por baja voluntaria y no habiendo realizado trabajo alguno retribuido posterior a su cese, quede viudo/a y tenga a su cargo hijos menores de 18 años, si solicita su reingreso en la Empresa en los seis primeros meses de producirse la viudedad, la Empresa estará obligada a admitirlo/a en el plazo de tres meses; en ningún caso el número de trabajadores acogidos a esta situación podrá superar el 2% de la plantilla fija.

**Artículo 14.— Aumento salarial**

1. Salario Base: Las retribuciones percibidas por los trabajadores en concepto de Salario Base en fecha 31 de diciembre de 2018, serán aumentadas a partir de 1.º de enero de 2019 en un 2,7%. (IPC 2018 + 1.5).

Para el año 2020 y hasta el 2022, el incremento será de (IPC año anterior + 1, 5%), con un incremento mínimo garantizado del 1,5%.

2. Plus de Actividad: Las retribuciones percibidas por los trabajadores en concepto de Plus de Actividad en fecha 31 de diciembre de 2018, serán aumentadas a partir de 1.º de enero de 2019 en un 2,7%. (IPC 2018 + 1.5).

Para el año 2020 y hasta el 2022, el incremento será de (IPC año anterior + 1, 5%), con un incremento mínimo garantizado del 1,5%.

La prima se abonará en 299 días y en 300 días si el año fuera bisiesto.

3. Prima de Producción: Las retribuciones percibidas por los trabajadores en concepto de Prima de Producción en fecha 31 de diciembre de 2018, serán aumentadas a partir de 1.º de enero de 2019 en un 2,7%. (IPC 2018 + 1.5).

Para el año 2020 y hasta el 2022, el incremento será de (IPC año anterior + 1, 5%), con un incremento mínimo garantizado del 1,5%.

La prima se abonará en 299 días y en 300 días si el año fuera bisiesto. E



4. Horas Extraordinarias: Se considerarán horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada legal establecida, afectando al personal que no perciba otras compensaciones o pueda percibir las.

En los puestos de apertura y cierre del trabajo, el personal realizará las horas extraordinarias precisas para la puesta en marcha del servicio y para dejar en condiciones la Sección en caso de pararse alguna línea de producción.

Tales puestos de trabajo serán aquellos que por su naturaleza o circunstancias que concurran les sean de aplicación lo previsto en este párrafo con arreglo a la vigente Legislación o a la costumbre.

La hora extra tendrá un aumento previo al aumento salarial de un 10% en el año 2019. En los años sucesivos, hasta el 2022, será de IPC + 1,5%.

Las horas que se dediquen a Formación, fuera de la jornada laboral, se compensarán como el importe de horas de formación.

Las cantidades resultantes para cada categoría y puesto de trabajo, son las que figuran en las Tablas Anexas.

5. Los pagos se efectuarán por domiciliación contra una Entidad Bancaria o Caja de Ahorros a elección del interesado.

6. Siempre que un trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio habitual, para realizar sus labores, se le abonará su salario y un plus por desplazamiento de 65,77 euros diarios, a partir del 1 de enero de 2022.

En años sucesivos tendrán el mismo incremento establecido según tablas.

#### **Artículo 15.— Aumentos periódicos por tiempo de servicio**

Los aumentos por antigüedad, consistentes en dos trienios del 5 % y cinco quinquenios del 10% sobre la retribución del Salario Base, como prevé la Legislación vigente, empezarán a cobrarse desde el día siguiente al que cumplan los trienios o quinquenios.

#### **Artículo 16.— Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias para los años del 2019 al 2022, serán las siguientes:

- La de verano, que se pagará en el mes de julio.
- Navidad.
- Beneficios, (se abonará en la primera semana de marzo del año correspondiente).  
Dichas pagas se abonarán con salarios reales, tomando como base:
  - 30 días de Salario Base más Antigüedad.
  - 25 días de Plus de Actividad.
  - 25 días de Prima de Producción.

Al personal que durante el año causa Alta o Baja en la Empresa, dichas pagas se le abonarán en relación al tiempo trabajado.

Al personal técnico y administrativo dichas pagas se le abonarán según la costumbre.

#### **Artículo 17.— Seguridad y salud laboral**

El Servicio Médico realizará en la Empresa el servicio de Medicina de Empresa de acuerdo con la normativa vigente.

El Delegado de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo colaborará activamente con el Servicio Médico y con el Técnico de Seguridad en la implantación de medidas preventivas, para evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales, pudiendo asimismo controlar la eficacia y los resultados de la aplicación de dichas medidas periódicamente, para ello y de conformidad con el Responsable de Área correspondiente dispondrán de una hora dentro de su jornada, a la semana, para poder revisar, si lo considera necesario, instalaciones, puestos de trabajo, botiquines, etc.

La Empresa realizará a su cargo cada tres años unos cursillos de formación en la técnica de primeros auxilios para que exista un personal con preparación adecuada para



prestar la asistencia sanitaria en los casos de acaecer cualquier circunstancia que así lo exigiera.

El Delegado de Seguridad y Salud Laboral tendrá facultades para conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a reducirlos o eliminarlos. El Delegado de Seguridad y Salud Laboral dispondrá del asesoramiento del Servicio Médico, propio o mancomunado, y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente le son propias.

Cuando las circunstancias lo requieran, tanto la Dirección como la representación de los trabajadores, podrán solicitar la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en Seguridad e Higiene, y en su caso otros Organismos especializados previo acuerdo entre las partes, para investigar el nivel de riesgos o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo.

En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y pondrán en marcha a través del Delegado de Seguridad y Salud Laboral las prescripciones y medidas correctoras que los informes de la investigación propongan.

**Artículo 18.—*Retribuciones en caso de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral***

Al personal que durante el año se encuentre en situación de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral se le abonarán las pagas que se indican en el artículo 17 ° y tomando la misma base.

**Artículo 19.—*Retribuciones en casos de accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común y accidente no laboral***

En los casos de accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral con incapacidad temporal para el trabajo, la Empresa complementará al trabajador las diferencias de las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario que hubiese percibido durante el período de Baja, en el supuesto de haber trabajado según su calendario y hasta su alta por curación o pase a la situación de invalidez.

- 1) Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la Baja de Enfermedad, extendida por la Seguridad Social dentro del plazo de 24 horas.
- 2) El enfermo pasará por el Servicio Médico de Empresa una vez por semana y, en caso de que la enfermedad le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del Médico a su domicilio, caso de que así lo acuerden conjuntamente la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección.

La Representación Legal de los trabajadores será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá arbitrar las medidas que considere oportunas.

- 3) Cuando a un trabajador se le extinga la situación de Incapacidad Temporal, para examinar el estado de capacidad que padece a efectos de su calificación, en el grado que le corresponda como inválido permanente; la Empresa en el supuesto de que no se le reconozca incapacidad alguna, mantendrá sus derechos en la misma si retorna a ella, incluido en el supuesto de que se le reconozca una incapacidad parcial.

**Artículo 20.—*Personal con capacidad disminuida***

Los trabajadores a los que se reconozca una incapacidad permanente total derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, si perciben pensión de la Seguridad Social, tendrán garantizado un puesto de trabajo en la misma Empresa, hasta un tope de trabajadores en esta situación de un 7 % del censo laboral de la Empresa.



En ningún caso, los ingresos que perciban los trabajadores afectados por la incapacidad permanente total, computadas las pensiones de la Seguridad Social, y la retribución asignada al nuevo puesto de trabajo, serán superiores a los que le hubieran correspondido de permanecer en su anterior puesto. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

No obstante, si el nuevo puesto de trabajo tiene una retribución superior al antiguo, sus ingresos por los dos conceptos contemplados en el párrafo anterior alcanzarán la cuantía asignada al nuevo puesto.

**Artículo 21. — Ropa de trabajo**

Al personal afectado por este Convenio se le entregará durante el primer trimestre la ropa de trabajo anual de costumbre y un par de botas al que las necesite por la índole de su trabajo. Al personal que trate con ácidos y otras materias corrosivas, se les proporcionará equipos adecuados a su cometido y a quienes trabajen a la intemperie o sitios húmedos, de ropa impermeable y calzado antihumedad lo más adecuado posible.

**Artículo 22. — Representación legal de los trabajadores**

1. Competencias: La Representación Legal de los Trabajadores tendrá las siguientes competencias:

- 1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- 1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
- 1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
  - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8. Ejercer una labor:
  - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos o Tribunales competentes.



- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 1.9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales, establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.
- 1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 de cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- 2. Los informes que deba emitir la Representación Legal de los Trabajadores a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior deben elaborarse en el plazo de 15 días.
- 3. Capacidad y sigilo profesional:
  - 3.1. Se reconoce a la Representación Legal de los Trabajadores capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
  - 3.2. Los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del Apartado 1 de éste artículo, aún después de dejar de pertenecer a la Representación Legal de los Trabajadores y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a la Representación Legal de los Trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
- 4. La Representación Legal de los Trabajadores tendrá la composición y garantías que la Ley determine, salvo en lo que se refiera a las horas mensuales retribuidas que dispondrán para realizar sus funciones hasta un máximo de 40 horas mensuales. Las horas de los Representantes Legales de los Trabajadores, se podrán acumular en uno o más miembros de cada Central Sindical, tras ser justificada la acumulación por la Central correspondiente.

Se podrán realizar reuniones entre las partes previa convocatoria anticipada de la misma.

**Artículo 23.— Acción sindical**

- 1. Para el ejercicio de sus derechos Sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías sindicales que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical.
- 2. Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo, podrán:
  - a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de cada Central Sindical.
  - b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, distribuir información Sindical, recaudar cuotas, fuera de las horas de trabajo, sin perturbar por ello el normal funcionamiento de la fábrica.
  - c) Recibir información que le remita su Sindicato, si disponen del suficiente y apreciable número de afiliados, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.



3. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que cuentan con representación en la Representación Legal de los Trabajadores, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas Empresas o Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores.

4. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales, propias de su cargo, pudiendo establecer por acuerdo, limitaciones de disfrute de las mismas, en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de la Antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- c) A la asistencia y acceso al Centro de Trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación, al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho, pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

5. La Empresa o, en su caso, el Centro de Trabajo que ocupe a más de 250 trabajadores (cualquiera que sea la clase de su Contrato), las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de Trabajo.

5.1. Cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, podrán tener un Delegado Sindical. Las Secciones Sindicales que no hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección del Comité de Empresa, podrán estar representadas todas ellas y en su conjunto, por un sólo Delegado Sindical.

5.2. Los Delegados Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

- a) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz pero sin voto.
- c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

#### **Artículo 24.— Asambleas**

Los trabajadores de este Centro de trabajo podrán reunirse en Asambleas.

La convocatoria de Asamblea se comunicará a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha de la Asamblea y el orden del día propuesto.

El lugar de reunión será en las instalaciones de la Empresa y podrá realizarse dentro o fuera de la jornada laboral.



En este último caso se dispondrá de tiempo retribuido de cuatro y media horas al año con parada de las máquinas de producción y de siete horas más sin parar la producción. Cuando se someta a la Asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto de la mitad más uno de los trabajadores asistentes a la Asamblea.

**Artículo 25.— Igualatorio médico**

Los trabajadores, que tengan una antigüedad de 3 años en la Empresa, causarán alta en el Igualatorio Médico Quirúrgico en las mismas condiciones que los demás trabajadores que ya lo vienen disfrutando.

**Artículo 26.— Seguro colectivo de vida**

La Empresa actualizará el Seguro Colectivo de Vida por todos los trabajadores con contrato indefinido, a excepción de aquellos casos especiales que por razones técnicas y actuariales, deban incluirse cláusulas específicas. Dicho Seguro cubrirá los riesgos e indemnizaciones que se detallan.

*Valores 2022*

Concepto	Valor (€)
Muerte por enfermedad común, muerte por accidente no profesional	16.443
Muerte por accidente laboral	54.810
Invalidez permanente y absoluta por enfermedad común	32.886
Invalidez permanente y absoluta por accidente laboral	82.215
Gran invalidez	109.620

En años sucesivos tendrán el mismo incremento establecido según tablas.

**Artículo 27.— Acción positiva**

La Empresa se compromete a no realizar ningún despido objetivo

**Artículo 28.— Derecho supletorio**

En lo no especificado en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en las Leyes vigentes.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Disposición Adicional Primera.— Comisión técnica**

Se crea una Comisión Técnica-Paritaria para el estudio de los puestos de trabajo y sus categorías, compuesta de dos miembros de cada parte negociadora del presente Convenio, pudiendo asistir a la misma un Asesor caso de estimarlo conveniente alguna de las partes.

**Disposición Adicional Segunda**

El artículo 26 entrará en vigor a partir del día 1-1- del 2022, entretanto continuará en vigor los importes recogidos en el Convenio del 2018.

**Disposición Adicional Tercera**

Se mantendrá el contrato relevo al 20% hasta el 31 de diciembre de 2022. En todos los contratos de relevo, los relevistas pasarán automáticamente a indefinidos. Esta disposición se aplicará, siempre y cuando cumpla el Real Decreto 20/2018 de 7 de diciembre.

**Disposición Adicional Cuarta. — *Técnicos***

La empresa elaborará un documento con la definición de las categorías de técnicos actuales y los salarios que correspondan a cada una durante el primer semestre del año 2017.

**Disposición Adicional Quinta**

Asimismo, el Convenio de Celulosas Moldeidad de Atxondo, S.A. recogerá la voluntad de las partes de crear un Comité Inter- Empresas (CIE). Ver documento del 28 de febrero de 2018.

Dicho Comité, estará compuesto por un máximo de 12 miembros que serán elegidos de entre los miembros del Comité de Empresa de Celulosas Moldeadas de Atxondo y de la representación legal de los trabajadores que ostente Grupo Celulosas Moldeadas. Para la elección del mismo, se deberán seguir criterios de proporcionalidad.

El Comité Inter-Empresas será informado de aquellas cuestiones que superando el ámbito de decisión interno de cada Empresa, afecte al conjunto de las mismas, así como de aquellas otras que tengan un mercado de carácter excepcional o estratégico o que tengan un impacto en el conjunto de ambas Empresas. La Dirección entregará trimestralmente datos de producción y ventas al CIE, así como anualmente los balances y cuentas de resultados de ambas empresas. De igual forma, se entregará el contrato de fabricación vigente en cada momento entre ambas compañías.

**Disposición Adicional Sexta. — *Plan de igualdad***

Se creará un Registro de Planes de Igualdad y se deberá inscribir en convenio.

**Disposición Adicional Séptima. — *Registro de jornada***

La empresa deberá garantizar el registro diario de jornada, el cual deberá incluir la hora de inicio y la hora de término de cada persona:

Los registros se entregarán a los representantes de los trabajadores junto a los datos de absentismo.

**Disposición Adicional Octava. — *Maternidad, igualdad y no discriminación***

Se procederá a establecer un protocolo para la resolución de conflictos interpersonales, acoso sexual o por razón de sexo y acoso psicológico en el trabajo.

**Disposición Adicional Novena. — *Conciliación familiar***

Las partes acuerdan, con el objeto de mejorar la competitividad a través de la gestión de la Conciliación entre la vida laboral y personal, realizar un estudio con dicho objetivo que nos facilite la toma de medidas en este sentido; dicho estudio se iniciará después de la firma del convenio y terminará antes del final 2022.

**Disposición Adicional Décima. — *Ascensos y teletrabajo***

En relación con los parámetros a establecer de ascenso de categorías y de teletrabajo se formará una comisión, nada más aprobar el convenio colectivo, que en tres meses elabore unas conclusiones entre las partes que permitan adoptar acuerdos en dichas materias.

**Disposición Adicional Undécima. — *Derecho supletorio***

En lo no contemplado en este convenio, se mantendrá en su conjunto, y de forma supletoria, todos los acuerdos estipulados en el Convenio de Grupo de Celulosas Moldeadas, S.L. del 2018 que se añade íntegramente a continuación en el Anexo I al final de este convenio:



ANEXO  
TABLAS SALARIALES AÑO 2022

	Salario Base 2022 (€)	Plus de Actividad 2022 (€)	Prima Producción 2022 (€)	Horas Extras 2022 (€)	Horas Extras 2022 (€)
Oficial 1. <sup>a</sup>	44,4954	24,0047	57,7329	32,2694	39,7443
Oficial 1. <sup>a</sup>	44,4954	24,0047	55,7327	32,2694	39,7443
Oficial 1. <sup>a</sup>	44,4954	24,0047	52,2884	31,7454	39,2659
Oficial 1. <sup>a</sup>	44,4954	24,0047	49,6964	31,2437	38,7413
Oficial 2. <sup>a</sup>	43,1042	23,5523	53,0537	29,6714	37,6931
Oficial 2. <sup>a</sup>	43,1042	23,5523	49,2268	29,6714	37,6931
Oficial 2. <sup>a</sup>	43,1042	23,5523	47,7832	29,6714	37,6931
Oficial 2. <sup>a</sup>	43,1042	23,5523	46,5480	29,6714	37,6931
Oficial 3. <sup>a</sup>	41,9906	23,3436	44,8608	29,1018	36,6681
Oficial 3. <sup>a</sup>	41,9906	23,3436	43,5826	29,1018	36,6681
Oficial 3. <sup>a</sup>	41,9906	23,3436	40,7556	29,1018	36,6681
Especil.1. <sup>a</sup>	40,9125	22,9782	39,1904	28,7143	36,2348
Especil.2. <sup>a</sup>	40,5296	22,8392	37,1900	27,1646	34,2064
Especil.3. <sup>a</sup>	40,0426	22,7175	37,0855	26,7318	33,6367
Especil.3. <sup>a</sup> *	27,9795	11,4903	19,5986	16,4579	21,0168

\* Garantía Mínima

	Salario Base 2022 (€)	Plus de Actividad 2022 (€)	Prima Producción 2022 (€)	Horas Extras 2022 (€)	Horas Extras 2022 (€)
Of.Ad.SecretGer	1.572,6905	705,9121	1.562,3407		
Of.Ad.Restantes	1.572,6905	705,9121	1.119,9932		
Of. 2. <sup>a</sup> Admin	1.503,4421	692,2745	908,7866		
Of. 2. <sup>a</sup> Admin	1.503,4421	692,2745	778,0305		
Aux. Admint	1.297,6112	640,6471	855,4024		
Enc. Sec. Moldes	1.581,3356	709,7910	2.111,7349		
Enc. Delineacion	1.581,3356	709,7910	1.757,8226		
Contr.1. <sup>a</sup> S. Elect	1.581,3356	709,7910	1.602,9050	35,8248	43,1853
Contra maestre 1. <sup>a</sup>	1.581,3356	709,7910	1.434,2634	34,6396	42,2056
Contra maestre 2. <sup>a</sup>	1.495,0233	689,1611	1.432,3500	34,2294	41,7607
Cont. 2. <sup>a</sup> Alm. Venta	1.495,0233	689,1611	1.297,0365	34,2294	41,7607

	Plus de Nocturnidad (€)	Compensación Jornada Continuada (€)
Contra maestre 1. <sup>a</sup>	20,7343	13,2200
Contra maestre 2. <sup>a</sup>	19,7603	13,0635
Oficial 1. <sup>a</sup>	19,6906	12,1066
Oficial 2. <sup>a</sup>	19,1689	11,3240
Oficial 3. <sup>a</sup>	18,7862	11,0977
Especil.1. <sup>a</sup>	18,3688	10,9584



	Plus de Nocturnidad (€)	Compensación Jornada Continuada (€)
Especil.2. <sup>a</sup>	18,2123	10,3671
Especil.3. <sup>a</sup>	18,0559	10,1932
Especil.3. <sup>a</sup> *	18,3688	10,9584

\* Garantía Mínima

Técnicos	Salario Base (€)	Plus de Actividad (€)	Prima Producción (€)
Tecnico especialista	1.423,8446	656,3506	574,9016
Tecnico	1.318,9716	608,0037	532,5565
Tecnico formacion	1.259,7641	580,7102	504,6961

## VALORES DE LLAMADA DE PRIMER Y SEGUNDO VALOR

	Euros
1. <sup>er</sup> Valor	66,1231
2. <sup>o</sup> Valor	80,5126
1. <sup>er</sup> Valor	61,5693
2. <sup>o</sup> Valor	75,8339
1. <sup>er</sup> Valor	61,5693
2. <sup>o</sup> Valor	75,8339



## ANEXO I

**DERECHO SUPLETORIO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
«GRUPO CELULOSAS MOLDEADAS, S.L.» AÑO 2018****Artículo 1.— *Ámbito territorial y funcional***

Este Convenio Colectivo registrará en el Centro de Trabajo que «Grupo Celulosas Moldeadas, S.L. « posee en Apatamonasterio-Atxondo (Bizkaia).

**Artículo 2.— *Ámbito personal***

El Convenio afecta a todo el personal que está incluido en la plantilla de «Grupo Celulosas Moldeadas, S.L.» y que trabajen en el indicado Centro de trabajo de Apatamonasterio-Atxondo, con carácter fijo y temporal, hecha la exclusión de los Jefes y personal Directivo.

**Artículo 3.— *Ámbito temporal***

La vigencia del presente Convenio se estipula por el plazo de cinco años. Entrará en vigor el día 1.º de enero de 2014 y finalizará el 31 de Diciembre del 2018. Se aplicará con carácter retroactivo cualquiera que sea la fecha de su aprobación.

**Artículo 4.— *Denuncia***

Quedará automáticamente denunciado el Convenio a partir del 1.º de noviembre del 2018. Las negociaciones para el nuevo Convenio se iniciarán entre el 1.º de diciembre del 2018 y el 31 de enero de 2019. Hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor el presente convenio.

**Artículo 5.— *Garantía personal***

A todo trabajador o grupo de trabajadores que en el momento de firmar este Convenio, gozase de una situación personal que, hecha la comparación en cómputo anual entre ambas situaciones, fuese superior a la que resulte de la aplicación de este Convenio, se le respetará tal mejor situación a título estrictamente personal, como garantía «ad personam».

Se entiende que este Convenio establece en los aspectos que regula, el contenido mínimo de cada uno de ellos, debiendo respetarse las condiciones personales más beneficiosas que las aquí fijadas.

**Artículo 6.— *Comisión paritaria de aplicación y vigilancia***

Para interpretar y vigilar la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria, formada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y los otros tres miembros designados por la Representación Legal de los Trabajadores.

Los miembros deberán ser elegidos entre los que formaron parte en su día de la Comisión deliberadora del Convenio.

Ambas partes se intercambiarán las cuestiones que surjan en la interpretación y aplicación de este Convenio, poniéndose de acuerdo para celebrar la reunión en el plazo de 15 días siguientes al recibo de dichas cuestiones. En caso de desacuerdo se acudirá a la Autoridad Laboral competente.

La Empresa se compromete a la aplicación del presente convenio, no descolgándose de las condiciones pactadas.

En caso de que la Empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción ) y no se llegara a un acuerdo con los representantes de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran las discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de representantes de



los-as trabajadores-as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u ORPRICE.

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

#### **Artículo 7.— Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección conforme a la Legislación vigente. En consecuencia, tanto la Dirección como los trabajadores buscarán las mejores fórmulas de producción y colaboración.

#### **Artículo 8.— Jornada de trabajo**

La jornada laboral del trabajador será de 40 horas semanales de promedio.

Para los años desde 2014 a 2018 la jornada laboral, será de:

- 1.616 horas para los trabajadores a «Non Stop».
- 1.632 horas para los trabajadores a 3 Turnos.
- 1.636 horas para los trabajadores a Jornada Partida.

Los días 24 y 31 de Diciembre, la Empresa cesará sus actividades a las 6 horas.

Al personal de Almacén que deba quedarse después de su jornada laboral, se le compensarán con descansos a razón de una hora y tres cuartos por cada hora trabajada o con el valor de una hora extra.

La regulación que sobre la jornada se recoge en el convenio hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto exigido por el artículo 34.2 del ET que sustituye y deja sin efecto la aplicación del 10% que de forma supletoria se establece en dicho precepto legal.

#### **Artículo 9.— Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, de los cuales 26 días serán laborables, considerando los sábados a todos los efectos como días laborables. Como norma general se establece que el período de disfrute será entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

Al personal de mantenimiento que trabaja los sábados y realiza retenes, se le abonará la parte proporcional del Plus de retén y sábados, en su período de vacaciones.

En lo no previsto en este artículo se estará en lo establecido en el artículo 38 del E.T.

#### **Artículo 10.— Licencias retribuidas**

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- Por tiempo de 16 días naturales en caso de matrimonio.
- Durante 2 días, que podrán ampliarse a 3 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia por enfermedad se reducirá a dos días si el ingreso es en Mondragón o Mendaro, siendo los mismos consecutivos pero no teniendo que ser seguidos al ingreso
- Durante 3 días, que podrán ampliarse a 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de nacimiento de hijo. Si el parto fuera con cesárea, el trabajador tendrá derecho a 2 días más. Si el nacimiento se produjese en viernes, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido el lunes o primer día hábil de la semana siguiente.
- El día en que se dé de alta, en caso de 6 ó más días de hospitalización del cónyuge o hijos.
- El día de la Primera Comunión de los hijos.



- En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, el permiso será de 3 días, que podrán ampliarse a 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- Durante un día por matrimonio de hijos o hermanos. Este permiso se ampliará a 2 días si el trabajador tuviera que desplazarse al efecto a una distancia superior a los 200 km.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley vigente.
- Por el tiempo indispensable para asistir al Médico de Urgencias acompañando a padres, hijos o cónyuge.

Las licencias retribuidas se abonarán con:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de Actividad.
- Prima de Producción.

No se contabilizarán en ningún caso los permisos por votaciones y referéndum y estos se pagarán íntegramente como día trabajado.

#### **Artículo 11. — Contratación, ascensos, promociones, formación**

La facultad de ampliar la plantilla corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta decidirá los puestos a cubrir y lo anunciará con 15 días de antelación en el Tablón de Anuncios por si dichos puestos pueden ser cubiertos por personal en activo de la propia Empresa. Los puestos de Contramaestre y Jefes de Sección, serán en todo caso, de libre designación de la Dirección.

Caso de que no haya personal interesado, o no superen las pruebas establecidas, la Dirección contratará nuevo personal conforme a la legislación vigente. Un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores designado por la propia Representación entre los de igual o superior categoría de los puestos a cubrir, estará presente en las pruebas que realicen los aspirantes a estos puestos.

El ingreso del personal en la Empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito. La duración máxima del periodo de prueba será:

- a) Personal técnico titulado: Seis meses.
- b) Personal administrativo y técnico no titulado: Dos meses.
- c) Personal cualificado: Un mes.
- d) Personal subalterno: 15 días laborables.
- e) Personal no cualificado: 15 días laborables.

La Empresa promocionará a los trabajadores de la misma sin distinción alguna en función a la capacidad para desempeñar el puesto.

Para los ascensos, la antigüedad se estimará en todo caso como mérito preferente en igualdad de condiciones.

La Empresa cuando contrate un trabajador tanto directamente o mediante puesto a disposición; garantizará un salario por importe de 18.000 euros anuales; más los complementos que le correspondan de compensación de jornada continua, nocturnidad y Non Stop (permanecerán en esta categoría durante 814 horas, acumulables, pasando a continuación a la categoría que le corresponda). En el supuesto que se produzca una desvin-



culación con la Empresa, por más de 24 meses, se volverá a aplicar este artículo. (Este importe se recogerá en las tablas salariales con la denominación Garantía Mínima).

Se utilizará una bolsa de trabajadores, de producción, que hayan trabajado desde el inicio de la vigencia de este convenio (01/01/2014) en la Empresa. A igualdad de valoración, se tendrá en cuenta la antigüedad como criterio de selección, siempre y cuando cumpla la legalidad vigente. Para ello, se elaborará trimestralmente un listado de trabajadores con su antigüedad y valoración, la cual se entregará a la Representación Legal de los Trabajadores para su seguimiento, dicha lista será la base para la contratación directa y a través de ETT.

Las sustituciones de verano y contrataciones cortas, se harán a través de ETT. Las excedencias, bajas largas y contratos largos, a través de Lanbide (se consideran bajas cortas y contrataciones cortas, hasta un máximo de 15 días naturales).

#### **Artículo 12.— Excedencia voluntaria**

La Empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de dos años al servicio de la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria hasta un máximo del 5% de la plantilla, por un período de tiempo no inferior a 3 meses ni superior a 3 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la Empresa de origen. La solicitud de la excedencia deberá realizarla el trabajador mediante escrito y con una antelación mínima de un mes.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a 3 meses, transcurridos estos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

Cumplidos estos requisitos por el trabajador, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto. La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicite el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

El trabajador que no cumpla con los requisitos establecidos mencionados se regirá por lo recogido en el artículo 46.2 del E.T. sobre excedencias voluntarias.

#### **Artículo 13.— Protección a la familia**

Cuando un/a trabajador/a cese en la Empresa por baja voluntaria y no habiendo realizado trabajo alguno retribuido posterior a su cese, quede viudo/a y tenga a su cargo hijos menores de 18 años, si solicita su reingreso en la Empresa en los seis primeros meses de producirse la viudedad, la Empresa estará obligada a admitirlo/a en el plazo de tres meses; en ningún caso el número de trabajadores acogidos a esta situación podrá superar el 2 % de la plantilla fija.

#### **Artículo 14.— Aumento salarial**

1. Salario Base: Las retribuciones percibidas por los trabajadores en concepto de Salario Base en fecha 31 de diciembre de 2013, serán aumentadas a partir de 1.º de Enero de 2014 en un 2 %. (IPC 2013 + 1.7).

— Para el año 2015, el incremento será de 1% a partir de 1.º de enero de 2015.

— Para el año 2016, el incremento será de 1% a partir de 1.º de enero de 2016.



— Para el año 2017 y sucesivos el incremento será de (IPC año anterior + 0,25), con un incremento mínimo garantizado del 1%.

2. Plus de Actividad: Las retribuciones percibidas por los trabajadores en concepto de Plus de Actividad en fecha 31 de diciembre de 2013, serán aumentadas a partir de 1.º de enero de 2014 en un 2 %. (IPC 2013 + 1.7).

— Para el año 2015, el incremento será de 1% a partir de 1.º de enero de 2015.

— Para el año 2016, el incremento será de 1% a partir de 1.º de enero de 2016.

— Para el año 2017 y sucesivos el incremento será de (IPC año anterior + 0,25), con un incremento mínimo garantizado del 1%.

La prima se abonará en 299 días y en 300 días si el año fuera bisiesto.

3. Prima de Producción: Las retribuciones percibidas por los trabajadores en concepto de Prima de Producción en fecha 31 de diciembre de 2013, serán aumentadas a partir de 1.º de enero de 2014 en un 2 %. (IPC 2013 + 1.7).

— Para el año 2015, el incremento será de 1% a partir de 1.º de enero de 2015.

— Para el año 2016, el incremento será de 1% a partir de 1.º de enero de 2016

— Para el año 2017 y sucesivos el incremento será de (IPC año anterior + 0,25), con un incremento mínimo garantizado del 1%.

La prima se abonará en 299 días y en 300 días si el año fuera bisiesto. E

4. Horas Extraordinarias: Se considerarán horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada legal establecida, afectando al personal que no perciba otras compensaciones o pueda percibir las.

En los puestos de apertura y cierre del trabajo, el personal realizará las horas extraordinarias precisas para la puesta en marcha del servicio y para dejar en condiciones la Sección en caso de pararse alguna línea de producción.

Tales puestos de trabajo serán aquellos que por su naturaleza o circunstancias que concurran les sean de aplicación lo previsto en este párrafo con arreglo a la vigente Legislación o a la costumbre.

Las horas extraordinarias tanto laborables como festivas se incrementarán en el año 2014 según lo recogido en tablas.

Las horas que se dediquen a Formación, fuera de la jornada laboral, se compensarán como el importe de horas de formación.

Las cantidades resultantes para cada categoría y puesto de trabajo, son las que figuran en las Tablas Anexas.

5. Los pagos se efectuarán por talón o domiciliación contra una Entidad Bancaria o Caja de Ahorros a elección del interesado, avisando éste con la antelación suficiente y manteniendo la opción elegida durante un mínimo de un año.

#### **Artículo 15**

1. *Turno de disponibilidad o retén:* Se formarán seis tríos, de retén, con doce mecánicos y cuatro electricistas. Cada uno de estos tríos, formado por dos mecánicos y un electricista, estará obligado la semana que le corresponde retén, a permanecer inmediatamente localizable y dispuesto a acudir a fábrica con la mayor urgencia posible, durante todas las horas de la semana que no coincidan con una jornada normal.

Por este concepto se percibirán 153,8193 euros por cada semana de retén en el año 2014. En años sucesivos tendrán el mismo incremento establecido según tablas.

2. *Llamadas al personal de mantenimiento:* Siempre que se llame a este personal se le abonará en concepto de plus de llamada el valor que se recoge en los anexos.

Sea cual sea el número de horas trabajadas, el trabajador podrá elegir entre cobrarlas si no ha alcanzado el tope mensual legal o percibir descanso compensatorio a razón de una hora y tres cuartos por cada hora trabajada de 6 a 22 horas y dos horas por cada hora trabajada de 22 a 6 horas. (Para el disfrute de este descanso se pondrá de acuerdo con el Jefe o Encargado de mantenimiento).



Este plus no se percibirá en el caso de que las horas sean prolongación de jornada, bien de mañana o de tarde.

**Artículo 16.— Aumentos periódicos por tiempo de servicio**

Los aumentos por antigüedad, consistentes en dos trienios del 5% y cinco quinquenios del 10% sobre la retribución del Salario Base, como prevé la Legislación vigente, empezarán a cobrarse desde el día siguiente al que cumplan los trienios o quinquenios.

**Artículo 17.— Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias para los años del 2014 al 2018, serán las siguientes:

- La de verano, que se pagará en el mes de julio.
  - Navidad.
  - Beneficios, (se abonará en la primera semana de Marzo del año correspondiente).
- Dichas pagas se abonarán con salarios reales, tomando como base:
- 30 días de Salario Base más Antigüedad.
  - 25 días de Plus de Actividad.
  - 25 días de Prima de Producción.

Al personal que durante el año causa Alta o Baja en la Empresa, dichas pagas se le abonarán en relación al tiempo trabajado.

Al personal técnico y administrativo dichas pagas se le abonarán según la costumbre.

**Artículo 18.— Seguridad y salud laboral**

El Servicio Médico realizará en la Empresa el servicio de Medicina de Empresa de acuerdo con la normativa vigente.

El Delegado de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo colaborará activamente con el Servicio Médico y con el Técnico de Seguridad en la implantación de medidas preventivas, para evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales, pudiendo asimismo controlar la eficacia y los resultados de la aplicación de dichas medidas periódicamente, para ello y de conformidad con el Jefe de Grupo correspondiente dispondrán de una hora dentro de su jornada, a la semana, para poder revisar, si lo considera necesario, instalaciones, puestos de trabajo, botiquines, etc.

La Empresa realizará a su cargo todos los años unos cursillos de formación en la técnica de primeros auxilios para que en todos los turnos de trabajo exista un personal con preparación adecuada para prestar la asistencia sanitaria en los casos de acaecer cualquier circunstancia que así lo exigiera.

El Delegado de Seguridad y Salud Laboral tendrá facultades para conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a reducirlos o eliminarlos. El Delegado de Seguridad y Salud Laboral dispondrá del asesoramiento del Servicio Médico, propio o mancomunado, y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente le son propias.

Cuando las circunstancias lo requieran, tanto la Dirección como la representación de los trabajadores, podrán solicitar la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en Seguridad e Higiene, y en su caso otros Organismos especializados previo acuerdo entre las partes, para investigar el nivel de riesgos o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo.

En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y pondrán en marcha a través del Delegado de Seguridad y Salud Laboral las prescripciones y medidas correctoras que los informes de la investigación propongan.

**Artículo 19.—Retribuciones en caso de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral**

Al personal que durante el año se encuentre en situación de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral se le abonarán las pagas que se indican en el artículo 17 y tomando la misma base.

**Artículo 20.—Retribuciones en casos de accidente laboral o enfermedad profesional**

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional con incapacidad temporal para el trabajo, la Empresa complementará al trabajador las diferencias de las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario que hubiese percibido durante el período de Baja, en el supuesto de haber trabajado según su calendario y hasta su alta por curación o pase a la situación de invalidez.

**Artículo 21.—Retribuciones en casos de enfermedad común o accidente no laboral**

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, con incapacidad temporal, la Empresa complementará al trabajador la diferencia de las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su Salario (Base, Antigüedad, Plus de Actividad y Prima de Producción). Para obtener este beneficio será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- 1) En función del índice de absentismo de todo el personal de la Empresa sujeto al presente Convenio, por enfermedad común en el cómputo de los 12 meses anteriores, se establece la siguiente escala para el año 2014 y sucesivos:
  - a) Del 0,00 al 3,00 de absentismo, el 100% del salario.
  - b) Del 3,01 al 4,00 de absentismo, el 95% del salario.
  - c) Del 4,01 al 4,50 de absentismo, el 90% del salario.
  - d) Del 4,51 al 5,50 de absentismo, el 85% del salario.
  - e) Del 5,51 en adelante de absentismo, el 80% del salario.

En el supuesto de que la reducción del Absentismo a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, y durante su vigencia se sitúe por debajo del 6,5 % mensual, en la citada base para el cálculo del complemento se incluirá los pluses de nocturnidad y compensación de la jornada continua.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas entre las horas normales teóricas de trabajo.

Las dos primeras Bajas por Enfermedad (dentro del personal de Non Stop) no contarán para el cálculo del Absentismo dominical del Non Stop.

El descuento, en caso de absentismo de la prima de Non Stop, nunca podrá ser superior a la prima que le correspondería por este concepto.

En los casos de contratación por E.T.T., que no sean por contrato de interinidad, se computarán sus horas para el cálculo del absentismo, durante la vigencia del Convenio.

- 2) Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la Baja de Enfermedad, extendida por la Seguridad Social dentro del plazo de 24 horas.
- 3) El enfermo pasará por el Servicio Médico de Empresa una vez por semana y, en caso de que la enfermedad le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del Médico a su domicilio, caso de que así lo acuerden conjuntamente la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección.  
La Representación Legal de los trabajadores será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá arbitrar las medidas que considere oportunas.
- 4) Cuando a un trabajador se le extinga la situación de Incapacidad Temporal, para examinar el estado de capacidad que padece a efectos de su calificación, en el



grado que le corresponda como inválido permanente; la Empresa en el supuesto de que no se le reconozca incapacidad alguna, mantendrá sus derechos en la misma si retorna a ella, incluido en el supuesto de que se le reconozca una incapacidad parcial.

**Artículo 22.— Personal con capacidad disminuida**

Los trabajadores a los que se reconozca una incapacidad permanente total derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, si perciben pensión de la Seguridad Social, tendrán garantizado un puesto de trabajo en la misma Empresa, hasta un tope de trabajadores en esta situación de un 7 % del censo laboral de la Empresa.

En ningún caso, los ingresos que perciban los trabajadores afectados por la incapacidad permanente total, computadas las pensiones de la Seguridad Social, y la retribución asignada al nuevo puesto de trabajo, serán superiores a los que le hubieran correspondido de permanecer en su anterior puesto. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

No obstante, si el nuevo puesto de trabajo tiene una retribución superior al antiguo, sus ingresos por los dos conceptos contemplados en el párrafo anterior alcanzarán la cuantía asignada al nuevo puesto.

**Artículo 23.— Ropa de trabajo**

Al personal afectado por este Convenio se le entregará durante el primer trimestre la ropa de trabajo anual de costumbre y un par de botas al que las necesite por la índole de su trabajo. Al personal que trate con ácidos y otras materias corrosivas, se les proporcionará equipos adecuados a su cometido y a quienes trabajen a la intemperie o sitios húmedos, de ropa impermeable y calzado antihumedad lo más adecuado posible.

**Artículo 24.— Representación legal de los trabajadores**

1. Competencias: La Representación Legal de los Trabajadores tendrá las siguientes competencias:
  - 1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
  - 1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
  - 1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
    - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
    - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
    - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
    - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
    - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
  - 1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
  - 1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
  - 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.



- 1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8. Ejercer una labor:
  - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos o Tribunales competentes.
  - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 1.9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales, establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.
- 1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 de cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir la Representación Legal de los Trabajadores a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior deben elaborarse en el plazo de 15 días.
3. Capacidad y sigilo profesional.:
  - 3.1. Se reconoce a la Representación Legal de los Trabajadores capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
  - 3.2. Los miembros de la Representación Legal de los Trabajadores, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del Apartado 1 de éste artículo, aún después de dejar de pertenecer a la Representación Legal de los Trabajadores y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a la Representación Legal de los Trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.
4. La Representación Legal de los Trabajadores tendrá la composición y garantías que la Ley determine, salvo en lo que se refiera a las horas mensuales retribuidas que dispondrán para realizar sus funciones hasta un máximo de 40 horas mensuales. Las horas de los Representantes Legales de los Trabajadores, se podrán acumular en uno o más miembros de cada Central Sindical, tras ser justificada la acumulación por la Central correspondiente.
5. Se fija el martes correspondiente a la segunda semana entera de cada mes, para una reunión conjunta de la Representación Legal de los Trabajadores con los miembros que la Dirección de la Empresa considere oportunos para tratar de los diversos temas.

### **Artículo 25.— Acción sindical**

1. Para el ejercicio de sus derechos Sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías sindicales que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical.



2. Los trabajadores afiliados a una Central Sindical, en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo, podrán:
  - a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de cada Central Sindical.
  - b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, distribuir información Sindical, recaudar cuotas, fuera de las horas de trabajo, sin perturbar por ello el normal funcionamiento de la fábrica.
  - c) Recibir información que le remita su Sindicato, si disponen del suficiente y apreciable número de afiliados, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.
3. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que cuentan con representación en la Representación Legal de los Trabajadores, tendrán los siguientes derechos:
  - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un Tablón de Anuncios.
  - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.
  - c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas Empresas o Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores.
4. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho:
  - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales, propias de su cargo, pudiendo establecer por acuerdo, limitaciones de disfrute de las mismas, en función de las necesidades del proceso productivo.
  - b) A la excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, y al cómputo de la Antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
  - c) A la asistencia y acceso al Centro de Trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación, al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho, pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
5. La Empresa o, en su caso, el Centro de Trabajo que ocupe a más de 250 trabajadores (cualquiera que sea la clase de su Contrato), las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de Trabajo.
  - 5.1. Cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, podrán tener un Delegado Sindical. Las Secciones Sindicales que no hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección del Comité de Empresa, podrán estar representadas todas ellas y en su conjunto, por un sólo Delegado Sindical.
  - 5.2. Los Delegados Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:
    - a) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
    - b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con voz, pero sin voto.



- c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, a los afiliados a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

**Artículo 26.— Asambleas**

Los trabajadores de este Centro de trabajo podrán reunirse en Asambleas.

La convocatoria de Asamblea se comunicará a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha de la Asamblea y el orden del día propuesto.

El lugar de reunión será en las instalaciones de la Empresa y podrá realizarse dentro o fuera de la jornada laboral.

En este último caso se dispondrá de tiempo retribuido de cuatro y media horas al año con parada de las máquinas de producción y de siete horas más sin parar la producción. Cuando se someta a la Asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto de la mitad más uno de los trabajadores asistentes a la Asamblea.

**Artículo 27.— Personal de mantenimiento**

El personal de mantenimiento se divide en dos grupos: Personal dedicado a moldes y resto del personal.

El personal dedicado a moldes trabajará de mañana dos de cada tres sábados, el resto del personal trabajará uno de cada tres sábados, igualmente de mañana. Siempre que trabajen un sábado, librarán un día de lunes a viernes en la semana siguiente.

Por este concepto el personal de mantenimiento percibirá 65,9511 Euros en el año 2014 por cada sábado realmente trabajado. En años sucesivos tendrán el mismo incremento establecido según tablas.

Las horas extraordinarias trabajadas en Domingo o Festivo que superen el tope legal, se librarán a razón de una hora y tres cuartos por cada hora trabajada.

**Artículo 28.— Trabajo en continuo o «Non Stop»**

El personal que trabaje en este sistema y sólo mientras permanezca en él, percibirá además de las retribuciones generales establecidas en el presente Convenio Colectivo, la cantidad de 7.364,1599 euros en el año 2014 repartidas entre los 12 meses del año. En años sucesivos tendrán el mismo incremento establecido según tablas.

Con el fin de mantener el nivel de producción y en consecuencia la competitividad de la Empresa en el mercado, se establece como condición indispensable para el cobro de dicha cantidad, que el índice de absentismo, por cualquier motivo durante los domingos y festivos, de las personas que trabajen en dicho sistema no supere el 5 % en cómputo mensual. En caso contrario, los trabajadores que se hayan ausentado por cualquier causa los domingos y festivos de dicho mes, dejarán de percibir la cantidad de 125,0319 euros por cada uno de los días antes mencionados que hayan permanecido ausentes en el año 2014. En años sucesivos tendrán el mismo incremento establecido según tablas.

No se aplicará este descuento en caso de Licencia sindical, Accidente Laboral, Votaciones y Referéndum, tampoco dichas situaciones se contabilizarán a efectos de calcular el absentismo.

Las cantidades anteriormente reseñadas, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que se pacte para el Salario Base.

Los trabajadores que trabajen en este sistema, al margen de lo expresado en el artículo 9, disfrutarán sus vacaciones en turnos rotativos cada año.

**Artículo 29.— Igualatorio médico**

Los trabajadores, que tengan una antigüedad de 3 años en la Empresa, causarán alta en el Igualatorio Médico Quirúrgico en las mismas condiciones que los demás trabajadores que ya lo vienen disfrutando.

**Artículo 30.— Seguro colectivo de vida**

La Empresa actualizará el Seguro Colectivo de Vida por todos los trabajadores que tengan una antigüedad de 3 años en la Empresa, a excepción de aquellos casos especiales que por razones técnicas y actuariales, deban incluirse cláusulas específicas. Dicho Seguro cubrirá los riesgos e indemnizaciones que se detallan, en el 2014:

- Muerte por enfermedad común: 13.283,6329 euros.
- Muerte por accidente no profesional: 13.283,6329 euros.
- Muerte por accidente laboral: 25.567,2228 euros.
- Invalidez permanente y absoluta por enfermedad común: 25.567,2228 euros.
- Invalidez permanente y absoluta por accidente laboral: 53.134,4885 euros.

En años sucesivos tendrán el mismo incremento establecido según tablas.

**Artículo 31.— Acción Positiva**

La Empresa se compromete a no realizar ningún despido objetivo

**Artículo 32.— Derecho Supletorio**

En lo no especificado en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en las Leyes vigentes. A partir del tercer mes de la firma del presente Convenio, se formará una Comisión Mixta integrada por un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y otras tres de la Dirección de la Empresa, para adaptar el articulado de la Ordenanza Laboral al presente Convenio.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición Adicional Primera**

La Dirección de la Empresa, una vez implantando el calendario de 6/4, se reunirá con el Comité para estudiar otros calendarios a diferentes colectivos de la Empresa, sobre la premisa de facilitar el proceso productivo y a la vez suponga mejora en las condiciones de trabajo.

**Disposición Adicional Segunda.— Comisión Técnica**

Se crea una Comisión Técnica-Paritaria para el estudio de los puestos de trabajo y sus categorías, compuesta de cuatro miembros de cada parte negociadora del presente Convenio, pudiendo asistir a la misma un Asesor caso de estimarlo conveniente alguna de las partes.

**Disposición Adicional Tercera**

El artículo 30 entrará en vigor a partir del día 1 de enero del 2016, entretanto continuará en vigor los importes recogidos en el Convenio del 2013.

**Disposición Adicional Cuarta**

Todos los contratos de los trabajadores que actualmente prestan servicios con un segundo y tercer contrato de relevo (trabajadores relevistas) pasarán a ser contratados mediante un contrato indefinido ordinario, a la finalización de éste.

A su vez, todos los contratos de los trabajadores que actualmente prestan servicios con un primer contrato relevo (trabajadores relevistas) pasarán a formalizar un segundo contrato de relevo, a la finalización de este, pasarán a ser contratados mediante un contrato indefinido ordinario.



Los dos contratos actuales de las personas de puesta a disposición contratado por ADECCO de la sección de mantenimiento, tras la firma de este convenio pasarán a ser realizados por la Empresa, por el periodo de un año y a su término, sino es antes, se realizará un contrato de relevo pasando a su finalización afijo.

Los contratos del personal de mantenimiento mecánico, a partir de la fecha de este convenio serán contratados de forma directa por Cemos, hasta completar los doce.

**Disposición Adicional Quinta.— Organigrama**

La Dirección se compromete a reflejar en un documento, antes del 1 de Julio de 2017, el personal mínimo de cada departamento o área de la organización en ese momento, en función del resultado de la reflexión y planificación estratégicas que realizarán hasta esa fecha.

**Disposición Adicional Sexta.— Técnicos**

La empresa elaborará un documento con la definición de las categorías de técnicos actuales y los salarios que correspondan a cada una durante el primer semestre del año 2017.