

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Litografía Alavesa, SLU**

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 2021-2022-2023-2024 para la empresa Litografía Alavesa, SLU. Código convenio 01100822012018.

**ANTECEDENTES**

El día 19 de noviembre 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 19 de julio de 2021.

**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, 3 de diciembre de 2021

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Convenio colectivo Litografía Alavesa, SLU  
2021-2024**

Capítulo I.

Disposiciones generales.

Preámbulo del convenio.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

Artículo 5. Ultractividad.

Artículo 6. Prelación de normas.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantías personales.

Capítulo II.

Comisión de aplicación e interpretación.

Artículo 8. Comisión de aplicación e interpretación.

Artículo 9. Sumisión de cuestiones a la comisión paritaria.

Capítulo III.

Clasificación profesional y formación.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Artículo 11. Grupos profesionales y niveles.

Artículo 12. Formación permanente.

Capítulo IV.

Movilidad funcional y polivalencia.

Artículo 13. Movilidad funcional y polivalencia.

Capítulo V.

Facultades de organización del trabajo.

Artículo 14. Organización del trabajo.

Capítulo VI.

Jornada de trabajo, calendario laboral.

Artículo 15. Jornada de trabajo.

Artículo 16. Calendario laboral y vacaciones.

Capítulo VII.

Salarios.

Artículo 17. Ordenación y homogeneización del salario.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias y premio de vinculación.

Artículo 20. Incrementos salariales y revisión salarial.

Artículo 21. Anticipos sobre el salario ayuda estudios y ayuda discapacitados.

Artículo 22. Póliza de seguros por invalidez y defunción.

Capítulo VIII.

Empleo.

Artículo 23. Contrataciones y estabilidad en el empleo.

Capítulo IX.

Permisos, jubilaciones y excedencias.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

Artículo 25. Jubilaciones y renovación de plantilla.

Artículo 26. Licencias sin sueldo.

Artículo 27. Excedencias.

Artículo 28. Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares.

Capítulo X.

Inaplicacion convenio.

Artículo 29. Inaplicacion convenio.

Capítulo XI.

Prestación de incapacidad temporal, seguridad y salud.

Artículo 30. Prestación de incapacidad temporal.

Artículo 31. Seguridad y salud.

Capítulo XII.

Movilidad geográfica.

Artículo 32. Movilidad geográfica.

Capítulo XIII.

Fomento del euskera.

Artículo 33. Fomento del euskera.

Capítulo XIV.

Código ético.

Artículo 34. Código ético.

Disposición supletoria.

Disposición derogatoria.

**Convenio colectivo Litografía Alavesa SLU  
2021-2024****Capítulo I  
Disposiciones Generales**

Preámbulo del convenio.

El presente convenio colectivo (el "convenio") es el resultado de la negociación desarrollada por los representantes legales de los trabajadores/as y los de Litografía Alavesa, SLU, constituyendo la expresión de un acuerdo libremente adoptado por ellos, en virtud de la autonomía colectiva que les viene reconocida por la legislación vigente, con el ánimo de regular y mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas incluidos en su ámbito de aplicación.

Así mismo, la negociación ha respetado los principios que rigen en Litografía Alavesa, SLU solidaridad entre diferentes y adaptación a nuevos métodos y sistemas.

En este sentido, el presente convenio nace con la firme voluntad de ambas partes de poder establecer un marco de relaciones laborales propio y moderno que pueda adecuarse a las especificidades de la actividad que Litografía Alavesa, SLU desarrolla y que, hasta el presente momento, se encontraba desprovista de una regulación colectiva que pudiera dar respuesta a las especiales características de dicha actividad.

**Artículo 1. Ámbito aplicación**

Constituye el objeto del convenio la regulación de las relaciones de trabajo entre Litografía Alavesa, SLU y los trabajadores/as incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial.

**Artículo 2. Ámbito territorial**

Las normas contenidas en el convenio serán de aplicación al centro de trabajo de Litografía Alavesa, SLU en calle Santa Lucia, 27 de Oyón-Oion en Álava.

**Artículo 3. Ámbito personal**

Ambas partes negociadoras establecen de común acuerdo, que el presente convenio colectivo obliga a los trabajadores/as y la empresa quedando excluidas las personas del equipo directivo que expresamente así lo manifiesten.

**Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia**

La duración del presente convenio colectivo será de 4 años.

1. Su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

2. Este convenio se dará por denunciado expresamente el próximo 1 de octubre de 2024, esto es tres meses antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes a constituir la comisión negociadora antes del 30 de noviembre, e iniciar la negociación del nuevo convenio en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

**Artículo 5. Ultractividad**

Sobre la ultractividad del convenio, al amparo del apartado g) del artículo 85.3 y del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores que ha sido modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, las partes acuerdan que: expirado el término de duración del convenio o el de su prórroga, el convenio mantendrá plena vigencia en tanto en cuanto no se acuerde la suscripción de un nuevo convenio que lo sustituya.

**Artículo 6. Prelación de normas**

Conforme a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que lo previsto en el presente convenio tendrá carácter preferencial y prioridad aplicativa, sobre lo establecido en posibles convenios de referencia.

En lo no regulado por el presente convenio empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación general.

Adicionalmente y siempre que por ley o modificación del Estatuto de los Trabajadores, se mejoren aspectos totales o parciales del presente convenio (licencias retribuidas, jornada, régimen salarial, derechos sindicales, etcétera), dichas mejoras serán de aplicación a las trabajadoras/es afectados por este convenio.

Los salarios y la jornada pactados en este convenio de empresa, no se verán afectados por causas externas ni serán alterados salvo acuerdo expreso entre las partes.

#### **Artículo 7. Compensación, absorción y garantías personales**

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, se respetarán las situaciones colectivas e individuales existentes, que en su conjunto vinieran establecidas como condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio colectivo; estas serán respetadas como garantía personal y en ningún caso serán ni compensables ni absorbibles.

### Capítulo II

#### Comisión de aplicación e interpretación

#### **Artículo 8. Comisión de aplicación e interpretación**

Se constituye una comisión paritaria de aplicación e interpretación del presente convenio colectivo ("comisión"), constituida paritariamente por un máximo de 4 representantes de los trabajadores/as, que serán miembros de la representación legal de los trabajadores/as y por un máximo de 4 representantes de la Dirección. Independientemente del número de participantes de cada reunión se entiende lógicamente que cada parte ostenta el 50 por ciento de la comisión paritaria y la parte social acudirá con el mismo porcentaje de representación que ostenta en el comité de empresa.

1. Serán funciones de la comisión de aplicación e interpretación del convenio las siguientes:

a) Las de mediación y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo previsto en el presente convenio.

c) Las establecidas en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, para lo cual se someterán las discrepancias surgidas en la negociación colectiva para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y para la no aplicación del régimen salarial, a esta comisión paritaria a fin de que medie en las mismas. En caso de no alcanzarse algún acuerdo, pese a la mediación de la comisión, esta última podrá someter la discrepancia a los órganos de mediación existentes, para acudir al arbitraje será preciso el acuerdo del 50 por ciento de cada parte. Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

1. Los acuerdos que adopte la comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

2. Reglamento de funcionamiento:

Reuniones: la comisión se reunirá:

a) Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a), b).

b) Para el caso del apartado c) cuando surjan las situaciones señaladas en el mismo, atendiendo a los solicitantes con la mayor prontitud.

c) Para el caso del apartado d), cada tres meses.

d) Convocatoria: la comisión será convocada por cualquiera de las partes firmantes, basando para ello una comunicación escrita, incluida una comunicación a través de correo electrónico, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta.

e) La comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia y urgencia del asunto, pero en ningún caso excederá de siete días contados a partir del requerimiento.

f) Quórum. -Asesores. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple, teniendo las partes presentes igual número de votos. Ambas partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores (sin derecho de voto).

g) Validez de los acuerdos: los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios/as y por un representante de cada parte.

h) Domicilio: el domicilio se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en la sede de la empresa, ubicada Santa Lucia, 27 en Oyón-Oion de Álava.

#### **Artículo 9. Sumisión de cuestiones a la comisión paritaria**

Las partes convienen en dar conocimiento a la comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión, las partes acuerdan someter sus discrepancias a los mecanismos de mediación ante el organismo competente del Gobierno Vasco.

Los posibles acuerdos alcanzados durante la vigencia del convenio por la comisión paritaria tendrán rango de convenio colectivo y se incluirán al texto del mismo.

### **Capítulo III**

#### **Clasificación profesional y formación**

#### **Artículo 10. Clasificación profesional**

Los trabajadores/as afectados por el convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una estructura productiva y organizativa más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a.

La comisión negociadora quedará abierta para adecuar una clasificación profesional y la regular las promociones de grupos y niveles a estructura particular de la empresa, dicha negociación tendrá un plazo de 4 meses a partir de la firma y el resultado se incluirá al texto del convenio de empresa como tabla definitiva.

#### **Artículo 11. Grupos profesionales y niveles**

<b>NIVEL</b>	<b>GRUPOS PROFESIONALES</b>
1	Titulado grado superior
2	Titulado grado medio
3	Jefe/a administrativo 1ºdelineante, dibujante proyectista 1ª Jefe/a de organización encargado Maestro encargado
4	Jefe/a administrativo 2º Delineante, proyectista 2ª Personal técnico de organización Encargado de sección Oficial 1ª especial de litografía Oficial 1ª administrativo

NIVEL	GRUPOS PROFESIONALES
5	Delineante, proyectistas 3ª Oficial 2ª administrativo Oficial 1ª fabrica Almacenero/a listero
6	Almacenero/a Oficial 2ª fabrica
7	Auxiliares administrativos/as Oficial 3ª fabrica Capataz Telefonista Especialista
8	Guarda y sereno Auxiliar de fabrica

### Artículo 12. Formación permanente

Litografía Alavesa, SLU definirá en el plan anual la formación.

La formación será obligatoria en horario laboral, obligatoria en máximo 8 horas anuales (bonificadas) fuera de horas de trabajo en días no festivos, y voluntaria para el resto de los casos. Existiendo la posibilidad de acordar realizar horarios distintos a los habituales para recibir formación específica.

El plan de formación será entregado a los representantes legales de los trabajadores/as.

Litografía Alavesa, SLU proseguirá su labor de formación en materia de prevención de riesgos laborales y otras materias específicas del puesto de trabajo, tanto teórica como práctica, en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad o duración de esta, así como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones. Estos cursos formarán parte de la cualificación personal del trabajador/a.

## Capítulo IV

### Movilidad funcional y polivalencia

#### Artículo 13. Movilidad funcional y polivalencia

Por movilidad funcional se entiende el cambio en las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador/a.

Por polivalencia se entiende la capacidad del trabajador/a para conocer y realizar las funciones y tareas de distintos puestos de trabajo que deberán ser de categorías profesionales equivalentes dentro de un mismo grupo profesional.

La movilidad funcional se ha de regir, en cualquier caso, por el escrupuloso respeto a la dignidad del trabajador/a y debe estar basada por encima de cualquier otro interés, en la aplicación del principio de no discriminación (artículos 4.2 c y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Cualquier cambio de puestos de trabajo se comunicará por escrito a la persona afectada.

Queda abierta la comisión negociadora en esta materia para su desarrollo.

## Capítulo V

## Facultades de organización del trabajo

**Artículo 14. Organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, y corresponde al empresario quien lo llevará a cabo a través del ejercicio regulador de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, con el asesoramiento, orientación y propuesta de los representantes de los trabajadores/as conforme a lo establecido en la legislación laboral y en el convenio.

La iniciativa de instauración de nuevos sistemas de organización o control de producción, así como incentivación del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, o a secciones determinadas, centros o unidades homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de la Dirección de la empresa y los trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de acuerdo con lo establecido en el convenio y lo que se acuerde en la empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La organización del trabajo comprende entre otras facultades las relativas a:

- La determinación de los elementos materiales necesarios para el desarrollo de la producción.
- Establecimiento de los niveles de calidad y producción.
- Vigilancia de las instalaciones y maquinaria.
- Distribución y destino de los trabajadores/as dentro de los límites de aptitud y necesidades de producción, conforme a la legislación vigente en materia de movilidad funcional.

## Capítulo VI

## Jornada de trabajo, horarios y vacaciones

**Artículo 15. Jornada de trabajo**

La jornada laboral anual máxima durante la vigencia del convenio será de 1.752 horas de trabajo efectivo en distribución regular, "A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio".

En la jornada de trabajo y mientras dure la pandemia, el personal en 3 turnos x 8 horas diarias en 3 equipos A, B y C, distribuidos regularmente de lunes a viernes:

- Lunes a viernes: de 6:00 horas ±15 minutos a 14:00 horas ±15 minutos.

Sección barnizada 5:45 a 13:45.

Sección litografía 6:15 a 14:15.

Resto de secciones 6:00 a 14:00.

- Lunes a viernes: De 14:00 horas ±15 minutos a 22:00 horas ±15 minutos.

Sección barnizado 13:45 a 21:45.

Sección litografía 14:15 a 22:15.

Resto de secciones 14:00 a 22:00.



- Lunes a viernes: De 22 horas  $\pm$ 15 minutos y 06:00 horas  $\pm$ 15 minutos.

Sección barnizado 21:45 a 5:45.

Sección litografía 22:15 a 6:15.

Resto de secciones 22:00 a 6:00.

#### **Artículo 16. Calendario laboral y vacaciones**

El calendario laboral y los periodos de vacaciones se acordarán entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en el mes de diciembre del año anterior y se elaborarán de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta los calendarios de vacaciones y los compromisos de suministro adquiridos con los clientes.

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales al año, los días sobrantes sobre el calendario aprobado para cada año, se podrán solicitar como vacaciones por parte del trabajador desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de dicho año, y la empresa deberá garantizar al trabajador que así lo requiera que al menos veintiuno, serán ininterrumpidos entre el 20 de junio y el 15 de septiembre, debiendo la empresa elaborar el correspondiente calendario con anterioridad al 31 de marzo, previo informe de los representantes sindicales y salvo que causas derivadas de la producción y organización del trabajo lo impida. La distribución de estas vacaciones se hará por acuerdo entre la empresa y su personal.

Se respetarán, a título personal, los períodos superiores de vacaciones existentes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario al efecto establecido coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se interrumpirán las vacaciones en caso de que el trabajador contraiga matrimonio dentro del período vacacional, siempre que lo comunique con anterioridad al inicio de sus vacaciones. Los días no disfrutados por estas causas se tomarán de descanso, en período de baja producción, de acuerdo con la empresa, dentro del año natural.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En el supuesto de haberse establecido un cierre en el centro de trabajo, sin que al trabajador se le dé una ocupación efectiva, éste percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

La nómina de vacaciones se corresponderá a la media del salario real de los tres meses anteriores al inicio, en jornada normal, comprendiendo salario nivel, primas y pluses habituales devengados. Quedan excluidos de este cálculo expresamente las horas extras y los pluses de fin de semana.

Aquellos trabajadores que se jubilen a los 65 años, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de 3 años, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones suplementarias retribuidas adicionales, además de las que les correspondan, de 3 mensualidades. Si la empresa y el trabajador no se pusieran de acuerdo en la fecha de disfrute de las mismas, les serán abonadas al trabajador antes de la extinción de la relación laboral.

## Capítulo VII Salarios

### **Artículo 17. Ordenación y homogeneización del salario**

A los efectos de ordenar y homogeneizar los salarios se determinan los siguientes conceptos salariales:

Salario base: cantidad que deba percibir el trabajador/a fijada en función de la clasificación profesional prevista en el presente convenio. Figura en tabla salarial.

Complemento personal: son los conceptos que derivan de las condiciones personales de cada trabajador/a. En ningún caso este complemento será ni absorbible ni compensable.

Complementos puesto de trabajo: complemento que debe percibir el trabajador/a dependiendo su percepción según el calendario y relevo en el que realice su trabajo. Figura en tabla salarial.

Los complementos definidos estarán pagados en 14 meses.

Otros complementos:

Plus de nocturnidad, según tabla anexa.

### **Artículo 18. Horas extraordinarias**

Tienen la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

### **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias y premio de vinculación**

Dos pagas extras: en verano (30 de junio) y Navidad (22 diciembre) se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en las tablas salariales.

Premio de vinculación:

1,8 mensualidades a los 25 años.

2,2 mensualidades a los 30, 35, 40, 45, años.

### **Artículo 20. Incrementos salariales y revisión salarial**

• Año 2021: 70 euros brutos mes sin ninguna revisión salarial por el IPC u otros conceptos.

• Año 2022: subida del convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos + 0,25 por ciento + 1 por ciento condicionado a la mejora del OEE y FTT recogido y regulado en anexo a parte de este convenio de empresa.

• Año 2023: subida del convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos + 0,25 por ciento + 1 por ciento condicionado a la mejora del OEE y FTT recogido y regulado en anexo a parte de este convenio de empresa.

• Año 2024: subida del convenio colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos + 0,25 por ciento + 1 por ciento condicionado a la mejora del OEE y FTT recogido y regulado en anexo a parte de este convenio de empresa.

(OEE: Overall Equipment Effectiveness- FTT: First Time Through).

Revisión salarial para los años 2022, 2023 y 2024: si los incrementos pactados fueren inferiores a los IPCs reales de los tres años pactados, en enero de 2025, se actualizará al alza la tabla salarial si procede, con el 80 por ciento de dicha diferencia entre los incrementos pactados y los IPCs reales, sin que ellos dieran lugar a la percepción de atrasos.

### **Artículo 21. Anticipos sobre el salario, ayuda estudios y ayuda discapacitados**

El trabajador/a tendrá derecho a recibir como anticipo salarial hasta dos nóminas, siendo estas el adelanto de las dos pagas extraordinarias. (siempre que exista posibilidad de generarlas).

Ayuda estudios: cantidad mensual establecida en tablas por hijo en edad escolar entre los 3 y los 16 años (hasta la finalización del curso en que el estudiante cumpla los 16 años).

Ayuda hijos con incapacidad: aquellos trabajadores con hijos declarados discapacitados por la administración competente percibirán la cantidad establecidas en tablas.

#### **Artículo 22. Póliza de seguros por invalidez y defunción**

La empresa suscribirá una o varias pólizas de seguro colectivo con las siguientes contingencias:

Fallecimiento o invalidez por cualquier causa: 30.000 euros.

Fallecimiento por accidente de trabajo: 30.000 euros.

Invalidez permanente total para el trabajo habitual o de grado superior derivada de contingencias del trabajo: 30.000 euros.

### Capítulo VIII Empleo

#### **Artículo 23. Contrataciones y estabilidad en el empleo**

En materia de contratación se estará a las modalidades previstas en la legislación laboral general.

De la plantilla estructural (líneas y equipos de lunes a viernes) existirá un mínimo 90 por ciento de plantilla estable con contrato indefinido.

Después de la vigencia, cada año se realizará revisión del cómputo del 90 por ciento ajustando lo que fuere necesario.

### Capítulo IX Permisos, jubilaciones y excedencias

#### **Artículo 24. Permisos retribuidos**

Los/as trabajadores/as, avisando con la suficiente antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario real o pactado, por las siguientes causas:

1. Cinco días naturales, por fallecimiento de padres-madres y cónyuge. Diez días naturales, por fallecimiento de hijos/as. Tres días naturales en caso de fallecimiento de hermanos/as o abuelos/as, en grado de consanguinidad o de afinidad, y dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 km ida y vuelta.

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

- Tres días naturales en caso de parentesco en primer grado: cónyuge, padres e hijos/as por consanguinidad o afinidad.

- Dos días naturales cuando dichas contingencias afecten a familiares en segundo grado: hermanos/as, abuelos/as o nietos/as por consanguinidad o afinidad.

A estos efectos se considera accidente o enfermedad grave cuando se requieran, al menos, dos días de hospitalización. Los justificantes acreditativos que se aporten presupondrán el consentimiento del familiar. Así mismo, la empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos, no conservará ningún documento o copia del hecho causante, haciendo constar la justificación del permiso de manera fehaciente a efectos de control interno, y guardando siempre la debida confidencialidad.

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

En caso de hospitalización y mientras dure esta, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborables de licencia, es decir, en todo caso el hecho causante será el día del ingreso hospitalario, por tanto, si coincide con día no laboral computará en todo caso.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Se pueden ampliar estos días, sin retribución, en tanto dure la enfermedad u hospitalización.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 Km ida y vuelta.

3. Dos días laborales, por el nacimiento de hijo/a, sin que se tenga en cuenta el día del hecho causante. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 km ida y vuelta.

4. Un día natural en caso de matrimonio de padres-madres, hijos/as o hermanos/as; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.

5. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de constitución de pareja de hecho debidamente acreditados.

El permiso por inscripción de pareja de hecho, solo se podrá disfrutar una vez cada 5 años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la unión.

6. Un día por traslado de domicilio.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social.

9. Visita al médico de medicina general de la Seguridad Social, con el límite de cuatro medias jornadas en el año.

10. El personal trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de 12 años, o hijos discapacitados físicos o psíquicos sin límite de edad, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.

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

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

La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa la correspondiente justificación y se tendrá en cuenta que las licencias no comienzan ni en festivo ni en día de descanso.

A aquellas parejas de hecho ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el registro correspondiente, o en su defecto, en el documento público que lo acredite, se les reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las parejas legalmente casadas.

#### **Artículo 25. Jubilaciones y renovación de plantilla**

Jubilación anticipada.

Ambas partes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a los instrumentos legales que permitan la jubilación anticipada de trabajadores/as con la sustitución simultánea de trabajadores/as en desempleo o trabajadores/as que tuviesen concertado con la empresa un contrato de duración determinada, a través del contrato de relevo previsto en las normas legales vigentes en esta materia. De tal forma que el trabajador/as que cumpla los requisitos legales podrá acogerse al contrato de relevo con la mera solicitud formal del mismo.

El trabajador o la trabajadora podrá concentrar en único periodo ininterrumpido la totalidad de las horas de trabajo que deba realizar hasta la fecha de su jubilación plena y este periodo de tiempo se realizará seguido a la fecha de inicio del contrato de relevo. De este periodo del 25 por ciento se realizará el 50 por ciento del tiempo de trabajo y el otro 50 por ciento del periodo a realizar será establecido como vacaciones individuales.

Existirá una bolsa de contratos de relevo de hasta 9 trabajadores/as que podrán usar la fórmula de acogerse con la mera solicitud individual al mismo.

Cada inicio de año se analizarán los contratos de relevo disponibles de la bolsa (hasta 9) y los trabajadores/as posibles que cumplan los requisitos, si hubiere cabida para todos se utilizará el orden estricto de fechas de nacimiento, si hubiere más trabajadores/as que plazas disponibles se establecería un criterio mínimo de 14 años de antigüedad para establecer el orden de la bolsa.

Si en algún ejercicio la bolsa estuviere completa (9 puestos) y existiesen trabajadores/as que cumplen los requisitos, pero no tienen sitio en la bolsa, de manera conjunta Dirección y comité, analizarán y acordarán las fórmulas posibles para dar salida a esas situaciones.

Jubilación anticipada. -Las empresas y trabajadores podrán pactar, jubilaciones anticipadas a los 64 años -El personal trabajador que cumpla sesenta y cuatro años durante la vigencia de este convenio y pretenda acogerse a la jubilación anticipada, establecida en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, lo solicitará por escrito. La empresa, en el plazo de treinta días siguientes a la recepción de la petición, decidirá la aceptación o no de la jubilación solicitada. En caso de no aceptación lo comunicará a la comisión paritaria, indicando los motivos, a efectos de simple conocimiento. Caso de aceptación y de acogerse la empresa a los beneficios establecidos, vendrá obligada a contratar a otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo. La aplicación de la prestación de trabajo por razón de nuevo contrato podrá ser efectuada por la empresa en el centro de trabajo distinto a aquél en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

#### **Artículo 26. Licencias sin sueldo**

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación escrita, en los casos de hospitalización de familiar en primer grado (padre/madre, cónyuge e hijos/as) o de la pareja de hecho o enfermedad grave, podrán solicitar una única licencia no retribuida de hasta quince días al año.

Los trabajadores/as tendrán derecho a licencias de hasta dos meses sin sueldo en los puestos de adopción o acogimiento internacional.

Se tendrá especial consideración para las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección analizando caso a caso con los representantes de los trabajadores/as.

#### **Artículo 27. Excedencias**

##### **1. Por cargo sindical:**

Las y los trabajadores elegidos para cargos de responsabilidad en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente excedencia por el tiempo que dure tal situación. Transcurrido el mismo, se incorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se solicite el reingreso antes de haber transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

##### **2. Voluntaria:**

Las y los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, ni mayor a cinco años. Una vez se haya disfrutado de esta excedencia, no podrá solicitarse una nueva hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo.

##### **3. Por atender al cuidado de hijos/as y/o de familiares:**

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad alguna.

Esta excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada siendo un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si, dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniese disfrutando.

El periodo en que el o la trabajadora permanezca en la situación de excedencia a que se refiere este apartado, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

#### **Artículo 28. Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares**

Los y las trabajadoras que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 13 años o algún disminuido físico o psíquico, o tengan a su cargo directo algún familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la jornada con la disminución proporcional del salario. Corresponde al trabajador/a la concreción del horario de su trabajo.

## Capítulo X Inaplicación convenio

### Artículo 29. Inaplicación convenio

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 la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE (órgano para la resolución de los procedimientos para la inaplicación de convenios colectivos estatutarios) o, en su caso, a la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

## Capítulo XI Prestación de incapacidad temporal, seguridad y salud

### Artículo 30. Prestación de incapacidad temporal

En accidente laboral o enfermedad profesional la empresa abonará hasta alcanzar el 100 por ciento del salario real desde el primer día.

En enfermedad común o accidente no laboral, se abonará el complemento como en el supuesto anterior en las siguientes condiciones. Con hospitalización, desde el cuarto día de la baja hasta el alta médica; sin hospitalización, desde el duodécimo día de la baja hasta el alta médica, con límite de seis meses.

### Artículo 31 Seguridad y salud

Para realizar una labor eficiente en materia de seguridad, el comité de seguridad se reunirá mensualmente con la Dirección de la compañía o las personas que ésta designe como responsable en dicho ámbito.

## Capítulo XII Movilidad geográfica

### Artículo 32. Movilidad geográfica

Los desplazamientos de movilidad geográfica serán voluntarios para la totalidad de la plantilla, salvo acuerdo en contrario, con el posible interesado.

Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo que diste menos de 30 Kms del centro de trabajo actual (situado en la calle Santa Lucía 17, de Oyón-Oion en Álava), la empresa podrá desplazar a su personal, haciéndose cargo del coste de los desplazamientos.

## Capítulo XIII Fomento del euskera

### Artículo 33 Fomento del euskera

La empresa adecuará en euskera y castellano, la cartelería interna de sus instalaciones, así como también todos aquellos anuncios que se publiquen en los tableros de anuncios y que vayan dirigidos a todo el personal o sean de ámbito general.

## Capítulo XIV Código ético

### Artículo 34 Código ético

Litografía Alavesa, SLU tiene aprobado un código ético y de conducta propio recogido en anexo a parte de este convenio de empresa.

Normas específicas de conducta en las relaciones internas.

Respeto a los derechos de las personas:

La sociedad prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Los trabajadores de la sociedad deben tratarse entre ellos y con sus subordinados de una forma respetuosa y profesional, propiciándose un entorno de trabajo agradable y seguro, de tal forma que las personas puedan llegar a dar lo mejor de sí mismas.

Asimismo, la sociedad pondrá los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Respeto a la igualdad, no discriminación y desarrollo profesional:

La sociedad promoverá la igualdad de oportunidades, y no tolerará ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación, a cuyo efecto, se compromete a implantar y desarrollar aquellas políticas públicas cuyo objetivo sea promover una mayor igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura de esfuerzo y recompensa al mérito.

Seguridad y salud en el trabajo:

La sociedad impulsará la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo, a cuyo efecto dedica los medios necesarios y adopta las medidas preventivas pertinentes en cada área laboral para proporcionar a sus empleados un entorno laboral saludable y seguro, conforme a la normativa aplicable, y tratará de mejorar continuamente las medidas de prevención de riesgos laborales y de fomento de la salud en el trabajo en cada uno de los sectores y lugares donde desarrolla su actividad.

Uso de activos y recursos:

Los recursos, medios, bienes e instalaciones de la sociedad deben ser utilizados para atender la consecución de los fines a que se destinan.

Igualmente, los empleados de la sociedad deben utilizar con especial atención los activos que manejen en el desarrollo de su actividad profesional y que estén protegidos por derechos de propiedad intelectual e industrial.

#### Disposición supletoria

En lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de general aplicación.

Siempre que, por ley, por convenio estatal o modificación del Estatuto de los Trabajadores se mejoren aspectos totales o parciales del presente convenio (licencias retribuidas, jornada, régimen salarial, derechos sindicales, etc.) dichas mejoras serán de aplicación a los trabajadores/as afectados por el presente convenio.

Los salarios y la jornada laboral pactados en este convenio de empresa, no se verán afectados por causas externas, ni serán alterados salvo acuerdo expreso entre partes.

#### Disposición derogatoria

El convenio sustituye y deroga expresamente cualesquiera pactos y/o acuerdos de efectos colectivos que pudieran haberse firmado y/o acordado con anterioridad a la suscripción del presente convenio colectivo.



Y para que así conste, de mutuo acuerdo entre las partes, se extiende el presente convenio en el lugar y fecha reseñados a continuación.

En Oyón-Oion a 19 de julio 2021.

TABLA SALARIAL POR NIVELES AÑO 2021 (70 EUROS LINEAL)					
NIVEL		ANUAL	SALARIO MENSUAL	NOCTURNO	HORAS EXTRA
1	Salario nivel	36.516,78 euros	2.608,34 euros	26,08 euros	
2	Salario nivel	27.913,07 euros	1.993,79 euros	19,93 euros	
3	Salario nivel	27.598,48 euros	1.971,32 euros	19,71 euros	16,80 euros
4	Salario nivel	25.574,61 euros	1.826,76 euros	18,27 euros	16,80 euros
5	Salario nivel	24.156,28 euros	1.725,45 euros	17,26 euros	15,83 euros
6	Salario nivel	22.844,79 euros	1.631,77 euros	16,33 euros	14,85 euros
7	Salario nivel	22.015,36 euros	1.572,53 euros	15,72 euros	14,17 euros
8	Salario nivel	20.925,16 euros	1.474,65 euros	14,75 euros	

OTROS CONCEPTOS	
Dieta completa	54,69
Media dieta	27,32
Uso vehículo propio	0,35
Ayuda estudios	22,92
Ayuda minusválidos	161,33

TABLA DE DEDUCCIONES EQUIVALENTES ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD 2021	
NIVEL	DESCUENTO PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD
1	50,7
2	37,14
3	36,3
4	33,64
5	31,16
6	30,13
7	29,09
8	27,83