



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 7 de febrero de 2022 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del convenio colectivo de la empresa Grupo Antolín Eurotrim, S.A. (C.C. 09001182012001).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grupo Antolín Eurotrim, S.A. suscrito de una parte, por la representación legal de los trabajadores, el Comité de Empresa y de otra por la dirección de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 7 de febrero de 2022.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Florentina Saiz Saiz

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO 2021/2023

ÍNDICE

- Capítulo I. – Disposiciones generales.
- Capítulo II. – Calendario laboral.
- Capítulo III. – Permisos y licencias.
- Capítulo IV. – Tiempos de trabajo.
- Capítulo V. – Seguro de vida.
- Capítulo VI. – Material de trabajo.
- Capítulo VII. – Delegados de prevención.
- Capítulo VIII. – Retribuciones.
- Capítulo IX. – Horas extraordinarias.
- Capítulo X. – Bajas por accidente y enfermedad.
- Capítulo XI. – Varios.
- Capítulo XII. – Grupos profesionales.
- Capítulo XIII. – Disposiciones especiales.

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1.º – Partes contratantes.*

El presente texto de este convenio colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Grupo Antolín Eurotrim, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por el Comité de Empresa de Grupo Antolín Eurotrim, S.A. a los que reconoce la empresa con plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

*Artículo 2.º – Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo de trabajo afecta al centro de trabajo de Grupo Antolín Eurotrim, S.A., sito carretera Madrid-Irún, km 244,8, Burgos, encuadrado en actividades textiles, así como a los centros derivados que la citada empresa pueda abrir en un futuro dentro de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, aun con distinta denominación social.

*Artículo 3.º – Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo de trabajo regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo.

*Artículo 4.º – Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo de trabajo afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que presta sus servicios en Grupo Antolín Eurotrim, S.A. mediante contrato verbal o escrito, sin distinción ni exclusión de empleo o categoría.



Se respetarán las situaciones personales, amparadas por la ley (alta dirección) o específicas (ad personam) que con carácter global excedan las estipulaciones del presente convenio colectivo de trabajo.

*Artículo 5.º – Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor el 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2023 y se considerará automáticamente denunciado por ambas partes a partir de dicha fecha, y seguirá vigente hasta tanto se firme un nuevo convenio.

*Artículo 6.º – Facultades de la dirección de la empresa.*

La contratación del personal, la decisión de los productos a fabricar, los programas, los métodos, los procesos, los medios de producción y la organización del trabajo, son, dentro de la extensión y de las limitaciones contenidas en el presente convenio colectivo de trabajo y en la legislación vigente, facultades de la dirección de empresa, previa comunicación al Comité de Empresa.

CAPÍTULO II. – CALENDARIO LABORAL

*Artículo 7.º – Jornada laboral.*

La jornada laboral para 2021, 2022 y 2023 será de 1.736 horas de presencia para la jornada continua y para la jornada discontinua.

Las horas de trabajo efectivo, por año, sólo serán modificadas cuando lo sean por el gobierno de la Nación, y presuponga un cómputo anual inferior al establecido en el presente convenio colectivo.

En el caso de que se produzca esta circunstancia la jornada laboral anual será la impuesta por el gobierno de la Nación.

Calendario turno continuo. –

Según calendario 2021:

Horario de trabajo. De lunes a viernes.

Turno de mañana de 6 a 14 horas.

Turno de tarde de 14 a 22 horas.

Turno de noche de 22 a 6 horas.

Calendario turno discontinuo. –

Según calendario 2021:

Todos los trabajadores tendrán que cumplir la jornada establecida (8,40 de L-J, 7 h en jornada reducida y 7 h jornada de verano) respetando las siguientes horas de presencia obligatoria:

Jornada A: Mañana de 9:00 a 13:00.

Tarde de 16:00 a 17:00.

Jornada B y C: Mañana de 9:00 a 14:00.

El calendario de ambos turnos para los años 2022 y 2023 se acordará antes de comienzos del año, una vez se conozcan las fiestas legalmente establecidas.



CAPÍTULO III. – PERMISOS Y LICENCIAS

*Artículo 8.º – Derechos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo en las siguientes circunstancias:

a) Consultas médicas:

Para asistir a cualquier consulta médica, interior o exterior, la empresa exigirá la presentación de la solicitud de permiso y la justificación de asistencia a la misma. Siempre, salvo extremos no previstos, que se asista a consultas exteriores, las solicitudes serán cursadas a través de los servicios médicos de la empresa o de la dirección de la misma.

b) Matrimonio:

Quince días naturales, acumulables en caso de que la ceremonia se realice en periodo de vacaciones, antes o después indistintamente.

c) Nacimiento de hijos:

Según legislación vigente.

d) Fallecimiento de:

Cónyuge, hijos, padres, hermanos, cinco días naturales, y dos días más en caso de desplazamiento.

Abuelos, nietos, hijos políticos, padres políticos, hermanos políticos y abuelos políticos, tres días naturales y dos días más en caso de desplazamiento.

Tíos, tíos políticos, sobrinos, sobrinos políticos: un día natural. En caso de ser necesario un desplazamiento dispondrá de dos días más retribuidos.

e) Enfermedad grave de:

Cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, hijos políticos, padres políticos, hermanos políticos y abuelos políticos, tres días naturales y dos días más en caso de desplazamiento.

f) Boda de:

Hijos, hermanos, padres, padres políticos y hermanos políticos, un día natural.

g) Intervención quirúrgica, hospitalización o lesiones con fracturas de:

Cónyuge, padres y padres políticos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos, nietos y nietos políticos. Dos días de permiso, o cuatro si se necesita desplazamiento.

En relación con todos aquellos procesos médicos que requieran hospitalización, los dos días de permiso para cuidado del enfermo se disfrutarán de la siguiente manera:

Siempre que la hospitalización o la intervención quirúrgica estén comprendidos dentro del periodo de 7 días (inclusive) se tendrá derecho a dos días laborables.

Si la intervención quirúrgica se produce transcurridos 7 días de la hospitalización, se tendrán derecho a dos días laborables por intervención quirúrgica además de los dos días laborables por hospitalización.



En supuestos de lesiones con fractura sin hospitalización, para el cómputo de los días de permiso se contará desde el primer día laborable posterior al hecho causante.

En los apartados d), e) y g) en caso de que el trabajador haya fichado se considerará día trabajado a estos efectos.

Para todos los permisos retribuidos, si el hecho causante tiene lugar en día no laborable, el inicio del permiso será el primer día laborable posterior.

h) Deberes públicos:

El tiempo necesario para el cumplimiento del deber.

El trabajador deberá presentar justificante del tiempo empleado.

i) Deberes personales inexcusables:

Previa solicitud y autorización por la empresa, los trabajadores dispondrán del tiempo preciso.

j) Funciones sindicales:

Los trabajadores pertenecientes al Comité de Empresa dispondrán de las horas legalmente establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Dichas horas son acumulables y traspasables previa solicitud a la dirección de empresa.

A tales efectos se considerarán las horas empleadas en reuniones interiores o exteriores, asistencias a asambleas, conferencias, congresos, etc., salvo las utilizadas en reuniones con la dirección de la empresa.

k) Lactancia:

Según legislación vigente.

l) Cambio de domicilio

1 día natural.

A estos permisos tendrán derecho todos los matrimonios formalizados por vía religiosa o civil, así como las parejas de hecho.

*Artículo 9.º – Obligaciones.*

En todos los casos es preceptivo presentar la solicitud de permiso por los cauces establecidos, así como los correspondientes justificantes específicos de correcta utilización del permiso.

Todos los permisos, salvo casos no posibles, deberán ser solicitados con 24 horas de antelación. En los casos excepcionales de imposibilidad de solicitud con la antelación exigida, sea para asistencia a consultas médicas exteriores o de otra índole, la dirección de la empresa, o en su ausencia la jefatura de departamento, extenderá el permiso solicitado. Cualquiera que sea la circunstancia que ha concurrido para no cumplir el requisito de antelación, el interesado deberá reflejarla en su solicitud excepcional de permiso.



Para las atenciones médicas, interiores o exteriores, la empresa (jefe dpto.) proporcionará al solicitante el impreso justificante correspondiente, que deberá ser cumplimentado, para que tenga validez, con sello y firma por parte del médico.

Los justificantes deberán ser entregados con un retraso máximo de tres días laborables respecto de la fecha del permiso.

#### CAPÍTULO IV. – TIEMPOS DE TRABAJO

##### *Artículo 10.º – Permanencia en área de descanso y tiempo de aseo personal.*

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en la sección de corte de placas en espumación podrán disponer de diez minutos del tiempo de trabajo para la utilización de duchas. El resto del personal de la sección de espumación también tiene derecho a este tiempo previo permiso de su inmediato superior.

Este tiempo no afecta a la producción laboral, previo aviso al jefe de equipo.

Asimismo, no se podrá permanecer en el área de descanso entre las horas a continuación indicadas:

De 06:00 horas a 07:00 horas.

De 13:00 horas a 14:00 horas.

De 14:00 horas a 15:00 horas.

De 21:00 horas a 22:00 horas.

De 22:00 horas a 23:00 horas.

De 05:00 horas a 06:00 horas.

La presencia durante las citadas horas en dicha área de descanso ha de estar debidamente justificadas por el jefe de línea.

##### Métodos y tiempos:

Los tiempos establecidos como definitivos (exigibles) no podrán ser modificados sin previo estudio del departamento de Ingeniería (métodos y tiempos) y presentación y aprobación de la comisión paritaria.

A) Los análisis del cronometraje estarán a disposición del Comité de Empresa.

B) Todo trabajador podrá solicitar la presencia de la comisión paritaria para el estudio de métodos y tiempos, en cualquier puesto de trabajo. Esta reclamación será hecha por escrito.

C) Los partes de reclamación serán contestados en un tiempo máximo de 48 horas, durante este tiempo el trabajador se atenderá a los exigibles anteriores.

#### CAPÍTULO V. – SEGURO DE VIDA

##### *Artículo 11.º – Seguro de vida.*

Todo trabajador que preste sus servicios en la empresa Grupo Antolín Eurotrim, S.A., se hará acreedor:



Un seguro de vida por fallecimiento por valor de 23.350 euros para los años 2021, 2022 y 2023; invalidez permanente en grado total, absoluta y gran invalidez por valor de 23.350 euros para los tres años; fallecimiento por accidente laboral o de circulación por valor de 46.700 euros para los tres años.

Un seguro para cubrir la pérdida de órganos en caso de accidente por el valor estipulado en la póliza, según baremo.

La empresa entregará al Comité de Empresa, las pólizas actualizadas con la cobertura y supuestos de los mismos, así como las posibles modificaciones en el transcurso de vigencia de este convenio.

#### CAPÍTULO VI. – MATERIAL DE TRABAJO

##### *Artículo 12.º – Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá a todos los trabajadores de Grupo Antolín Eurotrim de la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de su trabajo. Los EPIs asignados a cada puesto de trabajo serán de uso obligatorio por parte de los trabajadores.

#### CAPÍTULO VII. – DELEGADOS DE PREVENCIÓN

##### *Artículo 13.º – Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Los delegados de Comité de Seguridad y Salud desarrollarán sus funciones de acuerdo con la legislación vigente.

#### CAPÍTULO VIII. – RETRIBUCIONES

##### *Artículo 14.º – Aumento salarial.*

Año 2021: Incremento salarial del 0%.

Año 2022: Se establece un incremento de 100 euros en la paga de septiembre. Para este año 2022 la revisión salarial se efectuará en lo que el IPC real exceda del 1,25% y se abonará en la retribución voluntaria calculado sobre los conceptos salariales: salario base, retribución complementaria y retribución voluntaria.

Año 2023: Se establece un incremento del 1% calculado sobre los conceptos salariales: salario base, retribución complementaria y retribución voluntaria. Para este año 2023 la revisión salarial se efectuará en lo que el IPC real exceda del 1,25% y se aplicará proporcionalmente a los tres conceptos (salario base, retribución complementaria y retribución voluntaria).

Paga de septiembre:

El importe de la paga de septiembre para 2021 asciende a 1.732,98 euros. Para el año 2022 y 2023 el importe de la paga de septiembre será de 1.832,98 euros.

##### *Artículo 15.º – Antigüedad.*

La antigüedad se abonará quincenalmente y será del 6% del salario base más la retribución complementaria.

Para las nuevas incorporaciones que se produzcan desde el 1 de enero de 2014 se abonará hasta el quinto quinquenio incluido.



*Artículo 16.º – Absentismo.*

El plus de absentismo para los años 2021, 2022 y 2023 será de 40 euros brutos mes y se abonará en cada una de las quince pagas a todos los trabajadores cuyo índice de absentismo mensual no exceda del 1%. Dicho plus en las extraordinarias, a excepción de la paga de septiembre, será íntegro.

A los efectos de devengo de este plus, se considera absentismo las bajas por enfermedad y ausencias no justificadas. En el caso de ausencias no justificadas (retrasos) existirá la posibilidad de recuperación cuando la empresa lo determine.

*Artículo 17.º – Nocturnidad.*

La nocturnidad se pagará al 32% del salario pactado más la antigüedad.

Se pagarán todos los días de la semana (siete días) trabajando tres de los días laborales.

*Artículo 18.º – Plus de festivos.*

Se pagará un plus de 18,03 euros diarios a todos los trabajadores que realicen jornada laboral en sábados, domingos o festivos indicados en el calendario laboral. Se entenderán asimismo como festivos los puentes establecidos.

A partir de las 5 primeras horas trabajadas, se pagará la parte proporcional de los 18,03 euros.

*Artículo 19.º – Plus de rotación.*

El plus de rotación es de 5 euros mensuales y se abonará en 12 pagas mensuales a todos aquellos trabajadores que realicen dos turnos o más.

CAPÍTULO IX. – HORAS EXTRAORDINARIAS

*Artículo 20.º – Horas extraordinarias.*

La empresa se regirá por las normas legalmente establecidas.

Siempre que haya un acuerdo entre las dos partes, se cambiará el valor de las horas extras trabajadas por el 1,75 para su disfrute. Si estas horas extras fuesen en fin de semana se pagarán el plus de festivos. En el caso de optar por el equivalente en descanso, el trabajador elegirá el periodo de disfrute y lo consensuará 15 días antes con su responsable inmediato superior. Este cambio por descanso sólo podrá ser disfrutado a la vez, como máximo, un 5% de los componentes de cada departamento.

CAPÍTULO X. – BAJAS POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

*Artículo 21.º – Bajas por accidente.*

Se pagará el 100% del salario mensual íntegro en todas las bajas por accidente ocurridos en fábrica o en el traslado a la misma o viceversa.

En estos casos, traslado a fábrica o de fábrica a domicilio, tendrá que justificarse, y en caso de dudas se estudiará entre el Comité de Empresa y la dirección de la misma.



*Artículo 22.º – Bajas por enfermedad.*

Se abonará el 100% a partir del día número 17 de la baja; los 16 primeros días se abonará conforme a la legislación vigente, excepto los tres primeros días que correrán a cargo de la empresa, tal y como ha venido ocurriendo hasta la fecha. Los días de hospitalización, aun siendo baja por enfermedad, se abonarán al 100%.

Todas las bajas deberán ser comunicadas al departamento de Recursos Humanos de la empresa.

CAPÍTULO XI. – VARIOS

*Artículo 23.º – Delegados de Prevención.*

Se abonarán horas extraordinarias según tablas a los asistentes a las reuniones fuera de su jornada laboral.

*Artículo 24.º – Comisión Paritaria.*

Se abonarán horas extraordinarias según tablas a los asistentes a las reuniones fuera de su jornada laboral. Asimismo, se establecerán cursillos de formación de métodos y tiempos para los componentes de dicha Comisión.

*Artículo 25.º – Fondo de ayuda escolar.*

Para los años 2021, 2022 y 2023 el Fondo de Ayuda Escolar será de 18.000 euros.

*Artículo 26.º – Transporte al centro de trabajo.*

Jornada discontinua: Se concede un plus de transporte de 68 euros mensuales para los tres años de vigencia del convenio.

*Artículo 27.º – Dietas.*

Las dietas serán marcadas por la dirección del grupo en el procedimiento de viajes.

*Artículo 28.º – Finiquitos.*

Se establecerá un plazo no superior de diez días laborables en la firma de los finiquitos para posibles reclamaciones. No incluyendo el mes de agosto.

*Artículo 29.º – Horas de formación.*

Se abonarán «Horas de formación» a los asistentes a cursos con carácter voluntario fuera de la jornada laboral.

La cuantía de la «Horas de formación» es de 6,01 euros/hora. Años 2021, 2022 y 2023.

*Artículo 30.º – Contrato de relevo.*

Durante la vigencia del presente convenio, todos los trabajadores que hasta el 31 de diciembre del año 2022 cumplan con los requisitos legales establecidos, tendrán derecho, a petición suya, a acogerse al contrato relevo. Los contratos relevos que se realicen en los años 2021 y 2022 serán indefinidos.



Para aquellos que cumplan con los requisitos legales en el año 2023, es necesario conocer las nuevas condiciones que la ley establezca para los contratos de relevo. Una vez conocidas, las partes se comprometen a negociar de buena fe un acuerdo adaptado a esas nuevas circunstancias. Si no hubiera modificación sustancial de las condiciones actuales se aplicarán en los mismos términos que en los años 2021 y 2022.

*Artículo 31.º – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades.*

De acuerdo con el artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores, el artículo 45 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el desarrollo reglamentario establecido en el Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como las obligaciones impuestas por el Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se establecen los siguientes objetivos de la Igualdad de oportunidades en el trabajo, los cuales son importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada:

– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a la selección, la clasificación profesional, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo o trabajo de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se velará por la no discriminación, tanto directa como indirecta, en base a los supuestos recogidos en el artículo 14 de la Constitución Española y las consideraciones recogidas en el artículo 6 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. Para ello se fomentarán medidas contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, así como medidas positivas para igualar a todos los trabajadores y trabajadoras.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

*Artículo 32.º – Flexibilidad.*

Se acuerda para los años 2021, 2022 y 2023 la disposición, por parte de la empresa, de una semana flexible fuera del periodo vacacional.



CAPITULO XII. – GRUPOS PROFESIONALES

*Artículo 33.º – Grupos profesionales.*

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por la disposición adicional 9.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores afectados por el presente convenio por medio de grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en el anexo I del presente convenio, dividiéndose en 8 grupos profesionales.

En lo relativo a la descripción de los grupos profesionales y los factores de asignación será de aplicación lo dispuesto en el anexo XI del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección denominado «Grupos profesionales de la industria textil y de la confección» artículos 1 a 4, todo ello sin perjuicio del nuevo grupo profesional aquí regulado (grupo profesional de entrada) y de las tablas salariales acordadas en este convenio colectivo para Grupo Antolín Eurotrim.

Grupo profesional de entrada. –

La categoría de entrada, englobada dentro del grupo profesional de entrada para las nuevas incorporaciones, tendrá una retribución de 21.000 euros brutos anuales a partir del 1 de enero del 2021 y una duración de tres años desde dicha fecha. El personal adscrito a este grupo recibirá su retribución bruta anual distribuida en 12 pagas mensuales y tres extraordinarias, quedando la paga de septiembre prorrateada en las pagas mensuales ordinarias.

Este grupo profesional de entrada se aplicará a todos los contratos que realice la empresa directamente o a través de empresas de trabajo temporal y será de aplicación a cualquier modalidad contractual. En el caso de los trabajadores que vinculen su contrato al de un prejubilado parcial, siempre se respetarán los mínimos salariales marcados por ley.

Una vez transcurridos los tres años de permanencia en la empresa, independientemente de que esa permanencia no se produzca de manera continuada, se revisará el grupo profesional al que deben acceder. La antigüedad se computará desde el primer día que se incorporen con contrato de empresa, siendo dicho cómputo la acumulación de tiempo trabajado en la empresa.

CAPÍTULO XIII. – DISPOSICIONES ESPECIALES

*Artículo 34.º – Aclaraciones.*

Nunca se podrá contratar subcontratas para la fabricación y producción.

La empresa se compromete a limitar al máximo la utilización de la contratación a través de empresas de empleo temporal. Dentro de las reuniones que llevará a cabo la empresa con el Comité, con periodicidad bimensual, para informar sobre la marcha de la empresa, se informará sobre las contrataciones que se efectúen o se vayan a efectuar en el futuro.



Durante la vigencia de este convenio se mantendrán las siguientes garantías:

– En el supuesto de que hubiera que solicitar un ERE de extinción o temporal la empresa prescindirá de todos los trabajadores eventuales antes de iniciar cualquier tipo de acción.

– La empresa se compromete a no mantener un nivel de eventualidad, de forma continuada, superior al 50% de la plantilla total en periodos superiores a un año.

Todo lo que no esté previsto en el presente convenio colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Convenio Nacional Textil y de la Confección y demás disposiciones legales que garanticen la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, o pueden estarlo en lo sucesivo.

La interpretación y modificación del presente convenio colectivo de trabajo no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

Las condiciones totales que se establecen en este convenio colectivo de trabajo no podrán ser nunca inferiores en su conjunto, a las señaladas en el Convenio Nacional Textil y de la Confección.

La interpretación de este convenio colectivo de trabajo será realizada conjuntamente por el Comité de Empresa y la dirección de la misma o personas delegadas en su nombre.

El presente convenio colectivo de trabajo queda abierto a posibles negociaciones bilaterales en cualquier punto no previsto.

De mutuo acuerdo con la dirección de la empresa se elaborará un libro con todos los capítulos recogidos en la presentación del presente convenio colectivo de trabajo y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

#### ANEXO I

Con el común objetivo de abaratar costes y en aras de ser más competitivos y de colocar a G.A. Eurotrim en una posición ventajosa para poder conseguir nuevos proyectos, ambas partes, Comité de Empresa y dirección, acordaron la creación de un grupo de entrada en los términos reflejados en el artículo 32 del nuevo convenio colectivo para los años 2014 al 2017 y prorrogado en el artículo 33 del convenio colectivo para los años 2018 a 2020 y para el convenio colectivo para los años 2021 a 2023.

#### ANEXO II

##### MANTENIMIENTO DE EMPLEO

Durante la vigencia del presente convenio, se garantiza que los proyectos actualmente en serie se mantendrán en G.A. Eurotrim (salvo exigencia formal del cliente), así como los proyectos que les reemplacen, siempre y cuando Grupo Antolín haya sido nominado como proveedor.



Para los nuevos proyectos de techos que en el periodo de vigencia de este convenio Grupo Antolín pudiera conseguir de los siguientes clientes: PSA Vigo, Renault Valladolid y Palencia, VW Navarra, MBE Vitoria, VW Autoeuropa, PSA Madrid y Zaragoza, G.A. Eurotrim será el lugar preferente para su industrialización (siempre que el cliente así lo autorice). Para los clientes Seat Barcelona y Ford Valencia, el grupo optará por la opción industrialmente más interesante.

En Burgos, a 21 de julio de 2021.

Comité de Empresa. –

U.G.T.: Teodomiro González Pérez, Alfredo Martínez Díez, Óscar Javier Andrés Martín, Juan José Borrego Pereda, María del Pilar Yzquierdo Castrillo, Vicente González Camarero, Cristina Santa Catalina Ribote.

CC.OO.: Juan Antonio Abajo González, Ángel Luis González Ruiz.

Dirección de la empresa. –

El director gerente Eurotrim: Luis de Román Ruiz.

La jefa RR.HH Eurotrim: Ana García Fernández.

\* \* \*



ANEXO III  
TABLAS SALARIALES AÑO 2021  
GRUPO ANTOLÍN EUROTRIM

TABLAS SALARIALES AÑO 2021 GRUPO ANTOLÍN EUROTRIM											
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIA	RETRIBUCIÓN VOLUNTARIA	PLUS MANDO	TOTAL DIA	TOTAL MES	PAGA SEPTIEMBRE	PLUS TRANSPORTE ANUAL	PLUS ABSENTISMO ANUAL	TOTAL ANUAL
G	Jefe Departamento	50,17	8,87	21,28	0,00	80,32	2.409,70	1.732,98	816,00	600,00	36.145,55
F	Ingeniero Superior	52,05	1,94	6,50	0,00	60,49	1.814,82	1.732,98	816,00	600,00	30.371,27
F	Encargado	39,54	8,80	22,45	0,00	70,79	2.123,66	1.732,98	816,00	600,00	35.003,93
F	Encargado de Mto.	37,90	9,05	22,54	0,00	69,49	2.084,67	1.732,98	816,00	600,00	34.419,00
F	Encargado Almacén	35,93	8,84	21,90	0,00	66,67	2.000,00	1.732,98	816,00	600,00	33.148,95
E	Ingeniero Técnico	49,74	1,80	3,91	0,00	55,45	1.663,43	1.732,98	816,00	600,00	28.100,36
E	Técnico Titulado	36,84	7,92	8,28	0,00	53,04	1.591,07	1.732,98	816,00	600,00	27.015,10
D	Jefe de Línea	35,42	7,70	12,01	11,02	66,14	1.984,33	1.732,98	816,00	600,00	32.913,99
D	Oficial Admón. 1ª	38,54	9,43	22,49	0,00	70,46	2.113,78	1.732,98	816,00	600,00	34.855,72
D	Oficial 1ª	42,78	9,18	21,00	0,00	72,97	2.189,00	1.732,98	816,00	600,00	35.168,00
D	T. de Organiz. 2ª	38,73	8,86	15,11	0,00	62,69	1.880,80	1.732,98	816,00	600,00	31.360,91
D	Analista de 1ª	36,45	8,58	17,99	0,00	63,01	1.890,36	1.732,98	816,00	600,00	31.504,33
C	Oficial 2ª A	39,14	9,27	18,96	0,00	67,38	2.021,35	1.732,98	816,00	600,00	32.653,27
C	Oficial 2ªB	38,72	8,86	15,11	0,00	62,68	1.880,48	1.732,98	816,00	600,00	30.540,13
C	Técnico 2ª de Calidad	36,75	7,77	11,58	0,00	56,11	1.683,19	1.732,98	816,00	600,00	28.396,77
C	Secretaria de Dirección	34,08	7,23	4,53	0,00	45,83	1.374,98	1.732,98	816,00	600,00	23.773,68
C	Oficial 2ªC	37,15	8,29	15,56	0,00	61,00	1.830,12	1.732,98	816,00	600,00	29.784,75
C	Oficial Admón. 2ª	37,74	8,64	14,47	0,00	60,86	1.825,66	1.732,98	816,00	600,00	30.533,82
B	Oficial 3ª	35,66	7,94	14,29	0,00	57,89	1.736,73	1.732,98	816,00	600,00	28.383,96
B	Peón Especialista	35,42	7,70	12,00	0,00	55,12	1.653,54	1.732,98	816,00	600,00	27.136,15
B	Carretilero 2ª	35,46	7,76	12,30	0,00	55,52	1.665,66	1.732,98	816,00	600,00	27.317,82
B	Oficial Auxiliar Almacén	35,14	8,06	14,55	0,00	57,75	1.732,59	1.732,98	816,00	600,00	28.321,81
B	Oficial Admón. 3ª	36,98	7,89	13,60	0,00	58,46	1.753,94	1.732,98	816,00	600,00	29.458,12
A	Conductor 1ª	37,21	8,57	15,68	0,00	61,46	1.843,82	1.732,98	816,00	600,00	29.990,33
A	Limpieza Producción	33,63	6,92	4,40	0,00	44,95	1.348,53	1.732,98	816,00	600,00	22.560,87
A	Auxiliar Administración	33,26	7,13	12,77	0,00	53,16	1.594,90	1.732,98	816,00	600,00	27.072,47
ENTRADA	Entrada	29,90	3,59	8,00	0,00	41,49	1.244,70	1.732,98	816,00	600,00	21.000,00