OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

6317

RESOLUCIÓN de la Directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Cel Technologies & Systems Tissue, S.L.U.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 29 de noviembre de 2017 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Se ha nombrado por los firmantes del citado Acuerdo, la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de depósito, registro y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24-10-2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 9.1.i) del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21-4-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-2-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo.– El convenio 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 el Registro de Convenios Colectivos del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 30 de noviembre de 2017.

La Directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA ELENA PÉREZ BARREDO.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEL TECHNOLOGIES & SYSTEMS TISSUE, S.L.U.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ambito territorial.

Este Convenio es de aplicación al personal de la mercantil Cel Technologies & Systems Tissue, S.L.U., en sus dos centros de trabajo: Artziniega, en Álava (Barrio Barretaguren s/n), y Güeñes, en Bizkaia (c/ La Perenal s/n).

Artículo 2.– Ambito personal.

Este Convenio afecta a todo el personal que está incluido en la plantilla de las mercantil citada, y que trabaja en los indicados centros de trabajo, hecha exclusión del personal directivo a que se refiere el artículo 1.3, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.– Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio comenzará a partir del día en que la empresa Lucart, S.P.A., o la empresa que la misma designe, se subrogue en la posición del empresario del presente convenio, y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 4.– Denuncia y prorroga.

Este Convenio quedará automáticamente denunciado al finalizar el plazo de su vigencia.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del Convenio hasta que se alcance un acuerdo expreso para un nuevo Convenio que lo sustituya, sin límite de tiempo.

Artículo 5.– Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en este convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la Empresa y sus trabajadores.

Ambas partes, convienen en que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de índole económica serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier ámbito, pacto o norma, de otro rango que se aprueben en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual. Tal compensación permitirá a la Empresa, hacer las necesarias absorciones de las condiciones que resulten de este convenio.

Artículo 6.– Vinculación a la totalidad.

Se determina que cada uno de los elementos contenidos en el presente Convenio está vinculado a la totalidad, por lo que todos sus apartados deberán interpretarse y aplicarse de forma conjunta, no pudiendo hacerse valer unos sin los otros.

Artículo 7.– Inaplicación del convenio.

Antes de acogerse al procedimiento de inaplicación del presente Convenio, al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa procurará su renegociación o revisión conforme al art. 86.1 del mismo texto legal.

En todo caso, el proceso al que cabrá someterse para solventar las discrepancias relativas al supuesto de Inaplicación del Convenio, será el de sometimiento a decisión adoptada en el propio seno del órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios, con arreglo al art. 10 del Decreto 471/2013, de 30 de diciembre, del Departamento de Empleo y Políticas sociales del Gobierno Vasco.

El procedimiento de arbitraje previsto en los artículos 9.3, 12 y 13 del mismo Decreto, sólo será posible mediante acuerdo expreso de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 8.– Comisión de interpretación y vigilancia.

Para interpretar y vigilar la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este convenio, se crea una comisión paritaria, formada por dos miembros designados por el Comité de Empresa y otros dos designados por la Dirección.

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

Ambas partes, se pondrán de acuerdo en el plazo de cinco días, en señalar día y hora para celebrar reunión de la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo, las partes someterán sus discrepancias a los procedimientos establecidos en el acuerdo interprofesional PRECO, o aquél que lo sustituya.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9.– Organización del trabajo.

La organización del trabajo, es facultad de la Dirección, conforme a la vigente legislación.

En consecuencia, tanto la Dirección como los trabajadores, buscarán las mejores fórmulas de producción y colaboración para una aplicación normal de primer párrafo de este artículo.

Artículo 10.– Jornada de trabajo.

Como norma general, la jornada de trabajo será de 1680 horas anuales durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La posibilidad de distribución irregular de la jornada, de acuerdo con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, queda limitada a un máximo de 5 jornadas, durante toda la vigencia del Convenio: en su virtud, anualmente se elaborará un calendario con un máximo de 215 jornadas de trabajo por persona, de las cuales 5 jornadas corresponderán al supuesto de distribución irregular, que se compensarán con descanso equivalente asignado individualmente.

El personal administrativo disfrutará de jornada intensiva del 1 de julio al 15 de septiembre. Los trabajadores con jornada diaria continuada de ocho horas, disfrutará de un periodo de descanso durante la misma de treinta minutos.

Artículo 11.– Vacaciones: el personal tendrá derecho a 25 días laborables anuales, y no inferior a 30 naturales, que disfrutarán preferentemente en verano.

El personal adscrito al quinto turno «non stop» disfrutará las vacaciones acordes y en las fechas establecidas en el calendario, que se establezca previamente en caso de puesta en marcha de este sistema.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 12.– Salario convenio.

Se percibirá diariamente o mensualmente, y su cuantía será para cada categoría la que se fija en la columna 1 de la tabla que se une como anexos I y II de este Convenio.

Todos los trabajadores incorporados a la empresa a partir del día 27 de marzo de 2013, en virtud de cualquier tipo de contrato, permanecerán en la categoría correspondiente al Grupo 0, de Operarios o de Técnicos y Administrativos según el caso, y percibirán la retribución establecida para dicha categoría, durante 24 meses a partir del momento de su incorporación a la empresa.

A partir del mes 25.º de contratación, el trabajador percibirá el salario de la categoría que le corresponda, en función del puesto desempeñado.

Artículo 13.– Antigüedad: se acuerda la supresión del presente concepto retributivo, no devengándose cantidad alguna por el mismo desde la entrada en vigor del presente convenio.

No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que, antes del 31-12-2017 hubieran venido percibiendo cantidades por dicho concepto, consolidarán las mismas bajo el concepto de antigüedad consolidada.

Artículo 14.– Complementos salariales con vencimiento superior al mes.

a) Gratificaciones de julio y diciembre:

Para el cálculo de estas gratificaciones, se tomará como base el Salarlo Convenio más la Antigüedad Consolidada, y Beneficios, que se percibirán en el equivalente a treinta días de cada uno de dichos conceptos.

Las gratificaciones de julio y diciembre se percibirán el día 15 de cada uno de estos meses, o primer día hábil posterior.

b) Participación de Beneficios:

Este concepto corresponde a un 8% de lo abonado efectivamente por la Empresa, por los conceptos siguientes:

– Salario convenio.

– Antigüedad Consolidada.

La participación en Beneficios se abonará prorrateada mensualmente, en base a los conceptos indicados.

Artículo 15.– Complemento por enfermedad y accidentes de trabajo.

A fin de reducir el absentismo injustificado la Empresa podrá comprobar las situaciones de baja que se consideren fraudulentas a través de su personal médico o servicio sanitario adecuado que se designe.

En caso de I.L.T. por enfermedad, el trabajador enfermo percibirá los siguientes porcentajes de su base de cotización, siempre y cuando el índice de absentismo de la Empresa del mes previo a cada mes de eventual cobro del complemento, se encuentre por debajo del 5%:

– Del 1.º al 7.º día: 60%

– Del 8.º al 15.º día: 80%.

– Del 16.º al 30.º día: 90%.

– Del 31.º en adelante: 100%.

En caso de I.L.T. por accidente, o en caso de hospitalización por cualquier causa, el trabajador percibirá los siguientes porcentajes de su base de cotización diaria: siempre y cuando el índice de absentismo de la Empresa del mes previo a cada mes de eventual cobro del complemento, se encuentre por debajo del 5%:

– Del 1.º al 7.º día: 90%.

– Del 8.º en adelante: 100%.

El servicio médico de Empresa podrá realizar los reconocimientos médicos que considere necesarios, por si mismo o con el concurso de los especialistas que sean precisos por cuenta de la Empresa. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento, podrá determinar la suspensión de la percepción de los complementos a cargo de la empresa. La situación de baja injustificada o fraudulenta, supondrá la inmediata suspensión del complemento a cargo de la Empresa.

A efectos del cálculo del absentismo, se considerarán todas las horas de ausencias, por cualquier motivo, salvo las vacaciones, huelgas y el crédito sindical. Entre otras, se tendrán en cuenta las ausencias por enfermedad o accidente ya sea por contingencia común o profesional, consultas médicas, permisos o faltas.

Artículo 16.– Complemento por nocturnidad.

El personal en régimen de turnos que, según el horario que se establezca en cada momento, preste sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá un complemento salarial por cada jornada trabajada en este horario, en los importes establecidos en la columna 2 de la tabla que se incorpora como anexos I y II.

No obstante, en lugar de lo anterior, se seguirán aplicando los importes del «Plus Nocturno» recogidos específicamente en la columna 3, a todo el personal que, por haber sido incorporado inicialmente a la Empresa con contrato de trabajo a dos turnos, y como consecuencia del cambio del régimen de trabajo a tres avalado por el acuerdo firmado con este motivo el 1-2-1979, viniera percibiendo estos valores a la fecha de firma del presente Convenio.

Adicionalmente, el personal incluido por las características de su contratación en el párrafo anterior, y solo éstos, percibirán un complemento denominado «CAMBIO HORARIO», consistente en la cantidad de 26,98 euros por noche trabajada para todas las categorías.

Artículo 17.– Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias, todas las que excedan del horario normalmente establecido o pactado en este Convenio. El valor de la hora extraordinaria, será calculado de la siguiente forma:

– Horas extraordinarias normales: se incrementarán un 75% del salario hora indicado en la columna 4 de los anexos I y II.

– Horas extraordinarias nocturnas: se incrementarán un 100% del salario hora indicado en la columna 4 de los anexos I y II.

– Horas extraordinarias festivas: se incrementarán un 125% del salario hora indicado en la columna 4 de los anexos I y II.

Artículo 18.– Movilidad interna entre centros de trabajo.

En los supuestos de movilidad entre los centros de Arceniega y Güeñes, el trabajador afectado percibirá un incentivo de 24 euros por cada vez que el cambio tenga lugar, con independencia del plazo de preaviso.

Adicionalmente, en caso de incumplimiento del plazo de preaviso de 5 días, establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a una compensación de 12 euros por cada día de preaviso incumplido, con límite del número efectivo de días que dure el traslado.

No se aplicará lo anterior en el caso de aquellos puestos de trabajo con responsabilidades de gestión o mando sobre el conjunto de la empresa, que por sus características se extiendan a ambos centros.

Si la necesidad de movilidad entre ambos centros de trabajo se produjera dentro de una misma jornada de trabajo, los gastos ocasionados por el desplazamiento serán de cuenta de la empresa, y la duración de la jornada se entenderá de modo que a la finalización de la misma el trabajador se encuentre en su centro de origen, incluyendo el desplazamiento si fuera preciso.

En relación con los gastos que pudieran ocasionarse como consecuencia de la movilidad, estos se compensarán únicamente si se cumplen los siguientes requisitos:

1.– Que el cambio de centro de trabajo no forme parte de las condiciones previamente aceptadas por el trabajador.

2.– Y además, que suponga un incremento efectivo de los gastos de desplazamiento respecto de la situación anterior (en cuyo caso se compensará solo la diferencia).

3.– O alternativamente a los supuestos anteriores, que se incurra en dicho gasto a requerimiento expreso de la empresa.

Artículo 19.– Forma de pago.

El pago de los haberes al personal, se hará en nómina mensual, y será efectivo el día 30, o en su caso el último día hábil anterior, del mes en curso. Los datos variables utilizados para la ejecución de la nómina serán los comprendidos entre el periodo del 16 del mes anterior al 15 del mes en curso, ambos inclusive.

Sin embargo, todo el personal, tendrá derecho a la percepción de anticipos, con el límite de los salarios efectivamente devengados por cada trabajador en el momento de la solicitud.

Los pagos se harán por transferencia bancaria.

Artículo 20.– Incentivo.

Se establece un Incentivo consistente en 301,50 euros anuales, que se hará efectivo junto con la nómina del mes de febrero del año siguiente al de devengo.

CAPITULO IV

«NON STOP»

Artículo 21.– Trabajo en «non stop».

En este capítulo se regulan las condiciones especiales de trabajo que se aplican a aquella parte de la Plantilla que trabaja en Secciones que, por razones tecnológicas, han de estar funcionando las 24 horas al día, sin parar domingos ni festivos, a cuyo fin se trabaja en régimen continuado a tumos, trabajando domingos y festivos con descanso compensatorio, régimen al que denominamos con el nombre de «non Stop».

Artículo 22.– Jornada de trabajo.

Dicha jornada se realizará en régimen continuado, repartido en tres tumos, de mañana, tarde y noche, en los que se irá relevando todo el Personal, trabajando incluso domingos y festivos, en la forma que se establezca en caso de implantarse este sistema de trabajo.

Artículo 23.– Fiestas significativas. No obstante haberse convenido en los anteriores artículos como régimen para esta fórmula de trabajo, que la producción no se detendrá los domingos y días Festivos, se parará en todas las secciones de la Fábrica en las siguientes Fiestas por su especial significación tradicional:

– Semana Santa: viernes Santo desde las 6 de la mañana hasta las 6 de la mañana del lunes de Resurrección.

– 1 de mayo, Fiesta del Trabajador.

– 28 de abril, San Prudencio.

– Lunes de Gangas.

– 24 de diciembre, a partir de las 14 horas hasta el 26 de diciembre a las 6 horas.

– 31 de diciembre, desde las 14 horas hasta el 2 de enero a las 6 horas.

Artículo 24.– Remuneraciones.

El personal de «Non Stop», mientras trabaje en tal régimen, estará sujeto a las remuneraciones establecidas con carácter general en el Capítulo III de este Convenio, con el siguiente complemento:

– Plus Festivo: este Plus consistirá en una cantidad percibida por cada productor, por cada domingo o festivo que trabaje, por así corresponderle en el calendario establecido a este respecto, y teniendo la compensación de un día de descanso entre semana.

– El importe de aquella cantidad es de 184,78 euros por día festivo.

– Los importes señalados se calcularán a tanto por jornada trabajada, pero si el productor no hiciese la jornada de ocho horas, se devengará en la proporción correspondiente.

– Este complemento salarial, no pasará a incrementar ni el módulo para el cálculo de las horas extraordinarias, ni el importe de las mismas y tampoco se tendrá en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias de diciembre y julio, ni en la fijación de la base del cálculo de participación en Beneficios, pero se abonará en vacaciones.

– En general, percibirá el plus de festivo con derecho a descanso compensatorio, cuando presten servicio en tales fechas, en virtud de los tumos establecidos en calendario de trabajo.

Artículo 25.– Disponibilidad para suplencias.

En el supuesto de que el calendario de trabajo suponga un exceso de horas por trabajador para cubrir el calendario de marcha de las instalaciones, será de aplicación el denominado «Plus de Disponibilidad para Suplencias».

Dicho plus tendrá el siguiente funcionamiento y trato económico:

a) Su aceptación será personal y voluntaria.

b) El personal que acepte el sistema se obliga a su cumplimiento, y le da derecho a su compensación económica.

c) De cada cuatro suplencias efectuadas una deberá ser festiva, pero no necesariamente realizarla como tal, pero aun así, sí su compensación económica.

d) El precio establecido en concepto de disponibilidad para suplencias será el siguiente:

– Suplencia en turnos de día: 73,93 euros.

– Suplencia en turno de noche: 86,22 euros.

– Suplencia en domingo o festivo: 110,85 euros.

e) Si hubiera un número de suplencias resultantes de cada turno por la aplicación del calendario de trabajo, se realizarían en los turnos de descansos de cuatro días.

f) Teniendo en cuenta que los turnos que toman las vacaciones en los extremos del calendario son primados con cinco días más de vacaciones. Estos días le eximen obviamente de las suplencias a efectuar pero dan derecho al percibo de los mismos. La cantidad resultante de este devengo para el primero y último turno, se hará efectiva repartida entre los cinco turnos.

Tales importes no se abonarán en el supuesto de las 5 jornadas de distribución irregular, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 11.º de este Convenio, en relación con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.– Complemento «non stop».

Exclusivamente para el personal en sistema de trabajo «Non Stop» y mientras trabaje con este sistema, se ha establecido un complemento consistente en el abono de 4,6 suplencias (3,6 laborables y una festiva), un plus festivo, y la prima correspondiente a estos cinco días, como consecuencia de la reducción en la jornada anual.

CAPITULO V

ACCION SINDICAL

Artículo 27.– Comite de empresa.

El Comité de Empresa es el Órgano de Representación de los Trabajadores y tendrá la composición y garantías que la Ley y el presente Convenio determinan. Dentro de las horas retribuidas a las que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa, se incluyen las reuniones convo-

cadas por la Dirección de la Empresa a iniciativa de los representantes de los trabajadores, pero queda excluida la reunión mensual ordinaria con la misma y las restantes que puedan convocarse a iniciativa de dicha Dirección.

Las horas retribuidas establecidas para los miembros del Comité de Empresa, serán acumulables en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total mensual.

Las renuncias y las consiguientes acumulaciones, tendrán una duración mínima de tres meses, pero avisándose, al menos, con veinte días de antelación.

Artículo 28.– Funciones.

Serán funciones del Comité de Empresa:

a) Ejercer mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan.

b) Asegurar el cumplimiento de las normas laborables, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

c) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuera necesario.

d) Ser informados semestralmente de la situación de seguridad higiene en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) En los casos de expediente de Regulación de Empleo deberán recibir de la Dirección de la Empresa, simultáneamente a la comunicación por escrito dirigida a los representantes legales de los trabajadores y a la Autoridad Laboral, expresando la fecha en que comienza el período de consultas, los siguientes documentos:

1.– Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente.

2..– Balance de los tres últimos años.

3.– Cuentas de Pérdidas y Ganancias de los tres últimos años.

4.– Declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años.

5.– Relación de la totalidad de los trabajadores del Centro o Centros afectados por el expediente con expresión de sus nombres y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la Empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

6.– Relación separada del resto del personal de la Empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que el expediente no afecte a la totalidad de la plantilla.

f) Emitir informe por escrito con carácter previo de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a:

1.– Traslados totales y parciales de Empresa.

2.– Implantación de nuevos sistemas de trabajo o revisión de los existentes.

3.– Establecimiento de sistemas de primas o incentivos.

4.– Modificaciones de clasificación profesional.

g) Proponer a la Dirección cuantas medidas consideren oportunas en materia de mejoras técnicas y de la producción.

h) Examinar el TC 1 y TC2.

Artículo 29.– Informacion al comite de empresa.

La empresa facilitará al Comité de Empresa información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Artículo 30.– Medidas disciplinarias.

El Comité de Empresa deberá ser informado, a través de su Presidente y/o Secretario, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves.

En los casos en que a juicio de la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, no sea necesaria la aplicación inmediata de la sanción, ésta no se impondrá antes de cuarenta y ocho horas de haberlo comunicado al responsable del Comité de Empresa.

El plazo máximo para la imposición de la sanción será de treinta días naturales a partir de la notificación al trabajador por la Dirección, del hecho causante.

La Empresa cancelará las infracciones cometidas por los trabajadores, y prescribirán:

– las faltas leves a los 10 días.

– las graves a los 20 días.

– las muy graves a los 60 días.

La fecha a contar para la prescripción de las faltas será a partir de la fecha que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 31.– Seccion sindical de empresa.

Los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente reconocida podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 32.– Garantia de las secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin que el ejercicio de tales garantías pueda interrumpir el trabajo o la marcha general del proceso productivo.

b) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir un delegado Sindical por cada Sección Sindical que represente a sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

d) El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical o Sindicato a que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

e) El Delegado de cada Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente podrá convocar al Comité de Empresa dentro del límite de horas autorizado y dentro de las horas de trabajo.

f) El Delegado de cada Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente podrá intervenir en el período de consultas de los expedientes de regulación de empleo.

g) Emitir informe por escrito con carácter previo cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a:

– Traslados totales o parciales de la Empresa.

– Implantación de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

– Decisiones que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo.

– Modificaciones de clasificación profesional.

– Previa comunicación a la Dirección, la Empresa permitirá reuniones de afiliados a una Sección Sindical de la Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

Las secciones sindicales que reúnan los requisitos señalados en el artículo 37 del presente Convenio, podrán requerir la asistencia de responsables de su Sindicato en las reuniones con la Empresa, en todas aquellas cuestiones que afecten a sus afiliados a que se hace referencia en el apartado f) de este artículo.

Artículo 33.– Informacion a las secciones sindicales de empresa.

La Empresa facilitará a los Delegados de las secciones sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 37 del presente Convenio, la información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa y del Sector Económico.

Artículo 34.– Delegados sindicales en la empresa.

Los Delegados de las Secciones Sindicales, constituidas en las Empresas deberán contar con una afiliación acreditada ante la Dirección de la Empresa superior al 25%.

Artículo 35.– Garantias comunes.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilización del tablero de anuncios para publicar notas con carácter sindical y laboral.

b) Que les sean facilitados locales de reuniones.

c) Que no puedan ser despedidos o perjudicados de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical siempre que se ajusten a la legislación vigente.

d) Las reuniones de los Delegados de Empresa, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación para reuniones fuera de la Empresa y con 48 horas para reuniones dentro de la Empresa, salvo casos excepcionales y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

e) En cuanto a medidas disciplinarias los Delegados de las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, siempre que afecten a un afiliado a su Sección Sindical.

Artículo 36.– Asambleas.

Se dispondrán de 12 horas anuales retribuidas a salario real, para la celebración de Asambleas dentro o fuera de la Empresa.

Las Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o a iniciativa del Delegado de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite establecido en el párrafo anterior.

Los Comités de Empresa están obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido cuando a tal fin sean requeridos por el Delegado de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados como mínimo de 1/3 de la plantilla total de la Empresa; así como también podrán solicitar Asamblea 1/3 de la plantilla total de los trabajadores de la Empresa.

La convocatoria de Asamblea se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la Asamblea.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la Empresa podrá modificar la fecha de celebración y la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 12 horas.

Artículo 37.– Excedencia en materia sindical.

Se exceptúan del período mínimo de permanencia en la Empresa a los trabajadores que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial.

Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas, y por tanto se computará la antigüedad por el tiempo que dure el mandato sindical, y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

CAPÍTULO VI

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 38.– Promoción profesional.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todos los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos mediante pruebas de aptitud, a las que podrá concurrir todo el personal fijo de la Empresa.

Artículo 39.– Pruebas de aptitud.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y cuando hubiere lugar a ello, se constituirá un tribunal en el seno de cada Sección de Trabajo, compuesto por dos vocales designados por el Comité de Empresa y otros dos por parte de la Dirección de la Empresa.

Estas pruebas, se convocarán al menos con dos meses de antelación, debiendo indicarse el número de plazas a cubrir, fecha de celebración, así como ejercicios y programas de dichas pruebas.

Artículo 40.– Contratación de personal con carácter temporal.

La Empresa podrá servirse de los servicios de empresas de trabajo temporal, para la cobertura de necesidades temporales de mano de obra, siempre que esto no represente ningún menoscabo en los derechos y en la retribución del trabajador, respecto a los establecidos en el presente Convenio de empresa.

Los contratos de puesta a disposición tendrán una duración máxima de 3 meses, ampliables a 6, previa justificación de la necesidad por parte de la Dirección al comité de Empresa.

CAPÍTULO VII

POLÍTICA SOCIAL

Artículo 41.– Licencias y ausencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Durante dos días que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar desplazamientos al efecto, en los casos de:

– Alumbramiento de esposa, si bien se ha estipulado que en este caso, cuando ocurra en domingo o festivo, no se computará este día.

– Enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nieto, abuelos, hijos políticos y hermanos de uno u otro cónyuge.

1.– La ampliación será de un día (tres días en total), cuando la distancia sea superior a 30 km y no exceda de 100 km.

2.– La licencia se ampliará en dos días (cuatro días en total), cuando la distancia sea superior a 100 km y no exceda de 250 km.

3.– La licencia se ampliará a tres días (cinco días en total), cuando la distancia sea superior a 250 km.

En los tres casos, la distancia se entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentre el familiar que da origen al permiso.

a) Durante dos días por divorcio o separación judicial.

b) Durante un día por:

– Fallecimiento de tíos o sobrinos.

– Boda de hijos y hermanos.

– Traslado del domicilio habitual.

– Hospitalización.

– Bautizo de hijos.

– Primera Comunión de hijos.

c) Durante el tiempo indispensable:

– Para asistir a la consulta médica del especialista, siendo obligación del trabajador, salvo en casos excepcionales, señalar con anterioridad a la visita el horario de consulta, y justificar con posterioridad dicha visita ante la Empresa.

– Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comunicando previamente el horario y justificando posteriormente la ausencia a la Empresa.

d) Para el caso de matrimonio, la licencia será de 20 días naturales, retribuidos con todos los haberes.

En todos los supuestos de licencias contempladas en el presente artículo, el inicio del disfrute debe coincidir con el momento del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización, en que la licencia podrá ser disfrutada, en igual número de días a que hubiera derecho, en cualquier momento dentro del período efectivo de ingreso del familiar, en días sucesivos o no, a elección del trabajador.

Las licencias retribuidas por razón de parentesco, con la excepción del permiso por matrimonio, se entenderán referidas a la pareja de hecho en los mismos términos que al cónyuge, siempre que pueda acreditarse la relación mediante la inscripción en un registro oficial.

Artículo 42.– Seguro colectivo de vida.

El pago del importe de la prima del Seguro de Vida, será por cuenta exclusiva de la Empresa, quedando cubiertas las indemnizaciones siguientes:

1.– Muerte: 21.000 euros.

2.– Invalidez absoluta y permanente por enfermedad: 21.000 euros.

3.– Muerte en accidente: 21.000 euros.

4.– Invalidez absoluta y permanente por accidente: 21.000 euros.

5.– Invalidez absoluta y permanente por accidente de circulación: 21.000 euros.

Artículo 43.– Ropa de trabajo.

La empresa facilitara a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

– Pantalón y camisa, camiseta y jersey, todos ellos en número de dos, y cazadora en lugar de éste último para el personal de mantenimiento.

– Al personal que habitualmente desarrolle su trabajo en departamentos más fríos, o aquél otro que de manera habitual transite por ellos, se le facilitará una prenda de abrigo.

– El calzado será de seguridad (zapatos o botas), procurando que sea lo más cómodo y ligero posible.

– Al personal que trate con ácidos u otras materias corrosivas, se le facilitarán los equipos adecuados a su cometido.

El plazo de uso de las prendas será de un año, y la fecha de renovación será dentro de los dos primeros meses del año. Con las excepciones de las prendas de abrigo y prendas de protección para trabajos con ácidos u otras materias, que se renovarán a medida que se vayan deteriorando las utilizadas.

En aquellas otras circunstancias que por motivos de su uso, cualquier prenda de un trabajador se encuentre deteriorada, éste lo pondrá en conocimiento del Departamento de Personal para su renovación.

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio durante su presencia en fábrica, para todos aquellos trabajadores que la empresa considere y les haya hecho entrega de la misma. Igualmente será obligatorio el uso de las prendas de protección, cuando se manipulen ácidos u otras materias corrosivas.

Artículo 44.– 25 años de union laboral a la empresa.

Los trabajadores de este centro pertenecientes a la plantilla de la empresa, serán obsequiados, al cumplir 25 años de vinculación a la compañía, con un reloj de similares características a los entregados años anteriores. La entrega tendrá lugar en una comida, decidiendo la Empresa lugar y fecha y para facilitar la asistencia a la misma, el personal afectado dispondrá de día libre.

Artículo 45.– Bolsa de producto.

El personal que integra la plantilla de la empresa en Arceniega, recibirá mensualmente, coincidiendo con el pago de nómina, un vale canjeable por una bolsa de producto.

El trabajador disfrutará de este beneficio, mientras permanezca en activo en la empresa.

La empresa decidirá la composición de la misma.

Artículo 46.– Bolsa de navidad.

La empresa hará entrega, en fechas próximas a Navidad, de una bolsa con productos típicos de esta festividad a todo el personal perteneciente a la plantilla en Arceniega, así como el personal eventual que se encuentre prestando sus servicios a la Empresa en ese momento.

La elección del lote de productos será realizada por la Dirección.

Artículo 47.– Fondo de ayuda.

La empresa dispone de un fondo de ayuda para los trabajadores de este centro, cuyo montante total asciende a 18.030,36 euros. La cantidad máxima que se concederá por cada solicitud presentada será de 1.502,53 euros, y se dará respetando el orden de solicitud. Su concesión deberá ser aprobada por el Comité de Empresa.

A dicha cantidad, se le aplicará un interés del 7 por ciento, y su devolución se realizará, a cinco años en cuotas mensuales que se deducirán directamente de la nómina, comenzando con la primera deducción en la nómina correspondiente al mes siguiente de la concesión de la ayuda.

Dicho fondo será administrado por la Empresa, y de las cuotas la parte correspondiente a Capital prestado volverá a dicho fondo, mientras que los intereses pasarán a la Empresa. Para la concesión de una nueva Ayuda deberá existir en el Fondo de Ayuda como mínimo la cantidad que se va a conceder.

Artículo 48.– Ayuda escolar.

La Empresa abonará como Ayuda Escolar 9,10 euros por mes e hijo que curse la enseñanza «obligatoria» durante los 10 meses del Curso Escolar, y previa justificación de que se realizan estos estudios.

Artículo 49.– Transporte.

La empresa dispondrá un medio de transporte entre la localidad de Zalla (Bizkaia) y el centro de trabajo de Artziniega (Álava), y sólo éste, a disposición de todo el personal de esta planta en régimen de trabajo a turnos, en iguales condiciones que las anteriores al presente Convenio, pero sin limitación por la procedencia laboral o la fecha de incorporación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primero.– Revisión salarial: los importes de los conceptos salariales recogidos en el presente convenio serán, en el año 2018, los recogidos en su texto articulado y tablas anexas.

En los años 2019, 2020, 2021 y 2022, todos los conceptos salariales se incrementarán en igual porcentaje que el Índice de Precios al Consumo, general del Estado, del año precedente.

Segundo.– Bonus vinculado al EBITDA.

Los trabajadores de la Empresa, a partir de 2019 y hasta 2022, con efectos económicos en el mes de junio del año siguiente, podrán percibir un bonus anual de 1.301,5 euros brutos por persona, sometido a la condición de que el EBITDA de la sociedad sea superior al 7,5% de la cifra de ingresos de la misma.

Tercero.– Plan de jubilación parcial: con fecha 15 de abril de 2013 se suscribió un acuerdo entre ambas partes para la aplicación de un plan de jubilación parcial, el cual está indisolublemente unido al presente Convenio, por lo que no podrá exigirse su cumplimiento de forma independiente.

Dicho plan se regirá por los siguientes criterios:

1.– De conformidad con el artículo 8.º del RD-Ley 5/2013, de 15 de marzo, podrán acogerse a esta modalidad todos los trabajadores nacidos antes del 1.º de enero de 1958, en los términos previstos en la legislación aplicable, y siempre que reúnan los requisitos establecidos.

2.– El acceso definitivo a la jubilación parcial requerirá el acuerdo expreso y voluntario entre el trabajador y la empresa, para cada caso individual, y la suscripción de los correspondientes contratos de relevo y de jubilación parcial.

3.– Para ello, el trabajador deberá formular petición expresa a la Dirección con suficiente antelación, y la Dirección podrá diferir el acceso en caso de dificultades organizativas en la cobertura del puesto, o en la selección e incorporación del relevista.

4.– Los contratos de relevo que se realicen en virtud de dicho plan serán indefinidos, siempre que las circunstancias de la empresa lo permitan, en función del volumen de actividad y de las características del puesto a cubrir, y salvo necesidad objetivamente acreditada de amortización del puesto de trabajo.

5.– Se informará al Comité de cualquier condicionante o excepción a las solicitudes que se formulen, junto con la causa que lo justifique.

El citado Plan de Jubilación Parcial concluirá su vigencia el 31-12-2018 de forma automática, sin necesidad de denuncia expresa, y sin que para el mismo proceda prórroga de ningún tipo, por lo que la extinción de todos sus efectos será total y definitiva. Por tanto, este apartado no queda afectado por la prórroga automática e ilimitada del Convenio, recogida en el artículo 4.º.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primero.– Compromiso de contratación: todos aquellos trabajadores que, habiendo prestado sus servicios con anterioridad al 27-3-2013, se encuentren en activo en la empresa en el momento de firma de este acuerdo, deberán ser integrados en plantilla mediante contrato de trabajo indefinido, antes del 31 de diciembre de 2018.

A efectos del cumplimiento de los 24 meses del Grupo 0, a estos trabajadores se le computará la suma acumulada de todo el tiempo prestado en cualquier sociedad del Grupo Cel Technologies & Systems (es decir, a partir del 1-1-2012).

Segundo.– Adaptación del sistema de clasificación profesional: con el fin de adaptar el sistema de clasificación profesional de la empresa a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de julio, se constituye una comisión paritaria, formada por dos miembros del Comité de Empresa y otros dos de la Dirección, que deberá acordar un nuevo sistema dentro del plazo de vigencia del presente Convenio.

Tercero.– Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: de conformidad con el artículo 85.1, párrafo 2.º, del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se comprometen a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa, adoptando medidas efectivas en ese sentido, al menos en las siguientes áreas:

1.– La utilización de un lenguaje inclusivo en la documentación de la empresa, especialmente en la referida al ámbito laboral.

2.– La garantía de no discriminación en los procesos de acceso, contratación y promoción que se desarrollen dentro de la empresa.

3.– La adopción de medidas tendentes a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las distintas áreas de la empresa.

4.– La implementación de políticas que permitan una más eficaz conciliación de la vida familiar y laboral.

Dentro del plazo de vigencia del presente Convenio Colectivo, ambas partes se comprometen a desarrollar los anteriores criterios, adoptando medidas concretas que permitan el logro efectivo de los objetivos propuestos.

Primero.– Compromiso de buena fe: durante la vigencia del Convenio, la representación social y empresarial se comprometen expresamente a mantener un compromiso de buena fe, en el más amplio sentido del concepto y siempre referido al compromiso a no tratar de alterar lo aquí pactado.

En todo caso, y al objeto de evitar cualquier tipo de conflictividad que altere el normal funcionamiento y proceso productivo de la Empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la Empresa se comprometen expresamente a resolver las discrepancias que pudieran plantearse en el futuro mediante el diálogo y la negociación.

En este sentido, y para el eventual supuesto de que no pudiera alcanzarse un acuerdo respecto a alguna materia o cuestión que se debatiera en el seno de la Empresa entre ambas representaciones, las partes someterán sus discrepancias a los procedimientos establecidos en el acuerdo interprofesional PRECO, o aquél que lo sustituya.

Y una vez leído por ambas partes, firman en prueba de conformidad el presente texto articulado, más los anexos I a III que lo acompañan, en Artziniega (Álava), a 27 de noviembre de 2017.

ANEXO I

TABLA SALARIAL - OPERARIOS (en euros) 2018

		1	2	3	4
Categoría	Código	Salario Convenio x425	Com. Nocturnidad Diario	Plus Nocturno (Ant. 1979)	Base Hora Extra
Grupo 0	3213	34,36	10,98	NA	6,87
Oficial 1ª 1ª	3301	53,44	13,62	9,40	10,67
Oficial 1ª 2ª	3302	52,78	13,48	9,19	10,54
Oficial 1ª 3ª	3303	52,14	13,36	9,05	10,39
Oficial 2ª 1ª	3281	51,39	13,21	8,91	10,28
Oficial 2ª 2ª	3282	51,12	13,15	8,80	10,22
Oficial 2ª 3ª	3283	50,35	12,99	8,63	10,06
Oficial 3ª 1ª	3261	49,69	12,85	8,49	9,93
Oficial 3ª 2ª	3262	48,99	12,74	8,45	9,78
Oficial 3ª 3ª	3263	48,33	12,60	8,21	9,67
Oficial Auxiliar Of. 1ª	3304	52,78	13,48	9,19	10,54
Oficial Auxiliar Of. 2ª	3284	51,12	13,15	8,80	10,17
Oficial Auxuliar Of. 3ª	3264	49,40	12,81	8,45	9,87
Especialista 1ª	3221	47,97	12,53	8,11	9,57
Especialista 2ª	3222	47,38	12,40	7,97	9,49
Especialista 3ª	3223	46,68	12,26	7,85	9,27
Peón	3211	46,34	12,19	7,73	9,27
Pinche (16 a 18 años)	3212	40,44	10,98	NA	7,92

ANEXO II

TABLA SALARIAL - EMPLEADOS (en euros) 2018

		1	2	3	4
Categoría	Código	Salario Convenio x14	Com. Nocturnidad Diario	Plus Nocturno (Ant. 1979)	Base Hora Extra
Grupo 0		1.102,79	11,48	NA	7,21
Director	3141	4.317,11	31,98	30,25	NA
Sub-Director	3131	3.683,14	27,72	25,55	NA
Técnico Jefe	3121	3.053,79	23,44	20,76	NA
Técnico Superior	3111	3.003,58	23,11	20,52	NA
Técnico Medio	3102	2.688,25	20,98	18,17	NA
A.T.S. Empresa	3101	1.333,34	11,86	NA	NA
Jefe de Sección	3082	1.967,42	16,07	13,10	12,92
Contramaestre 1ª	3072	1.931,33	13,85	12,06	12,68
Contramaestre 2ª	3062	1.836,20	15,19	11,17	12,05
Maestro de Sala 1ª	3052	1.695,88	14,23	10,06	11,14
Jefe Organización 1ª	3093	2.188,76	17,58	14,44	14,38
Jefe Organización 2ª	3083	2.064,44	16,73	13,55	13,55
Técnico Organiz. 1ª	3073	1.934,33	15,88	12,11	12,69
Técnico Organiz. 2ª	3063	1.788,56	14,85	10,78	11,75
Auxiliar Organización	3043	1.696,15	14,23	10,06	11,14
Administrativo Jefe 1ª	3091	2.374,96	18,86	15,80	15,61
Administrativo Jefe 2ª	3081	2.122,12	17,14	13,92	13,91
Administrativo Oficial 1ª	3071	1.931,35	15,82	12,04	12,67
Administrativo Oficial 2ª	3061	1.836,37	15,19	11,14	12,05
Auxiliar Administrativo	3041	1.596,57	13,55	9,05	10,48
Almacenero	3051	1.632,24	13,84	9,43	10,73
Listero	3042	1.605,42	13,64	9,19	9,99
Pesador	3024	1.544,83	13,25	8,62	10,15
Cobrador	3033	1.543,41	13,21	8,52	9,86
Conserje	3032	1.543,41	13,21	8,52	NA
Ordenanza	3023	1.498,52	12,92	8,21	NA
Portero	3022	1.525,78	13,09	8,33	NA
Guarda	3021	1.518,58	13,09	8,33	NA
Aspirante Administrativo	3001	1.287,22	11,48	NA	NA
Telefonista	3031	1.498,51	12,91	NA	NA
Aspirante Organización	3003	1.287,22	11,48	NA	NA

ANEXO III

OTROS CONCEPTOS SALARIALES COMUNES (en euros) 2018

Cambio horario (ant. 1979):	27,87 € por noche

Complemento "Non Stop":	186,17 € por día festivo

Complemento 4º turno - B-1:	74,48 € por cada sábado

Suplencias:	Día:	74,48 €
	Noche:	86,87 €
	Domingos y Festivos:	111,68 €

Ayuda escolar:	9,17 € mensuales

Complemento movilidad:	Por cada cambio:	24,18 €
	Por día preaviso:	12,09 €