OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

1399

RESOLUCIÓN de 15 de febrero de 2024, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Lucart Tissue & Soap, S.L.U. (Centros de Artziniega, Álava, y Güeñes, Bizkaia) (código de convenio n.º 86100312012017).

ANTECEDENTES

Primero.– El 16 de enero de 2024 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado, suscrito el día 21 de diciembre de 2023 por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

Segundo.– El día 30 de enero de 2024 se ha efectuado requerimiento de subsanación que se ha cumplimentado el día 9 de febrero de 2024.

Tercero.– Las personas firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, el Decreto 7/2021, de 19 de enero, modificado por el Decreto 167/2021, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, atribuye en su artículo 10.1.i) a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social la función de dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero (modificado por el Decreto 20/2023, de 14 de febrero), del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero (modificado por el Decreto 20/2023, de 14 de febrero), del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 15 de febrero de 2024.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
ANGEL LAPUENTE MONTORO.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LUCART TISSUE & SOAP S.L.U.

CENTROS DE ARTZINIEGA (ÁLAVA) Y GÜEÑES (BIZKAIA)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito territorial.

Este Convenio es de aplicación al personal de la mercantil Lucart Tissue & Soap, S.L.U., en los siguientes centros de trabajo: Artziniega, en Álava (Barrio Barretaguren s/n), y Güeñes, en Bizkaia (c/ La Perenal s/n).

Artículo 2.– Ámbito 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.– Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se estipula en 5 años, entrando en vigor con efectos del 1 de enero de 2023, y finalizará el 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellas materias que se prevea una fecha de entrada en vigor posterior.

Artículo 4.– Denuncia y prorroga.

Este Convenio quedará automáticamente denunciado al finalizar su plazo de 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 las personas trabajadoras.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 artículo 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 artículo 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, solo 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 aquel 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 las personas trabajadoras, 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 (incluyendo como tales 4 sábados), 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.

Artículo 12.– Flexibilidad organizativa.

Dada la variabilidad de la demanda en nuestro sector de actividad, resulta imprescindible contar con mecanismos de adaptación a la demanda de los niveles de actividad y los volúmenes de producción.

Con este objeto se establecen las siguientes medidas de flexibilidad organizativa:

a) Modificación de la organización del trabajo y voluntariedad para las personas afectadas:

La Dirección podrá acordar modificaciones del calendario de producción, adaptando el régimen de turnos, los horarios y los calendarios de trabajo, para ajustar los volúmenes de producción a las necesidades de la demanda.

Para ello, deberá informar al Comité de Empresa, y a las personas trabajadoras afectadas, con una antelación mínima de 2 días naturales.

Estas modificaciones serán aplicables únicamente con carácter voluntario para los trabajadores afectados, en la medida en que fijan condiciones más onerosas que el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores: alternativamente, la empresa podrá aplicar dicho artículo en sus propios términos, cumpliendo los plazos y formalidades establecidas, que en tal caso no tendrán compensación económica adicional.

b) Compensación por cambio de régimen y/o calendario de trabajo:

Siempre que la comunicación se produzca con un plazo inferior a 22 días (si la modificación es colectiva) o de 15 días naturales (si la modificación es individual), previos a la fecha de efecto de la modificación, se abonará a los trabajadores afectados una compensación por el importe que a continuación se indica (una vez), en función del número de días de preaviso efectivo:

– Entre 15 y 21 días: 63,42 euros (Solo modificaciones de carácter colectivo).

– Entre 14 y 9 días: 80,31 euros.

– Entre 9 y 6 días: 93,34 euros.

– 5 días: 106,38 euros.

– 4 días: 119,41 euros.

– 3 días: 132,13 euros.

– 2 días: 158,55 euros.

Adicionalmente, si una misma persona se viera afectada por más de 2 cambios de régimen o calendario de trabajo, dentro de un mismo año natural, las anteriores cifras (la que en cada caso corresponda) se verán incrementadas en un 25 %, a partir del 3 cambio y sucesivos.

Esta compensación será aplicable únicamente en el caso de modificaciones que representen un cambio del régimen de turnos y/o del calendario de trabajo establecido.

c) Compensación por cambio de horario:

En el caso de cambios de horario o de turno (equipo o relevo) de trabajo, dentro del mismo régimen y del calendario establecido, se establece una compensación según el número de jornadas de trabajo afectadas por el cambio:

– 1 o 2 jornadas de trabajo: 50,74 euros.

– 3 o 4 jornadas de trabajo: 63,42 euros.

– 5 o más jornadas de trabajo: 76,10 euros.

Los importes indicados se pagarán por una sola vez, en función de la extensión del cambio, no por cada jornada.

d) Garantías sobre las condiciones previas:

En caso de que estas modificaciones se produzcan, con carácter voluntario en los plazos indicados, se garantizarán las siguientes condiciones:

– Se mantendrá el disfrute de al menos 21 días naturales del periodo de vacaciones asignado e el régimen de trabajo y en el calendario anterior.

– En caso de que el cambio de régimen de trabajo representara la pérdida de los conceptos salariales asociados, como el plus de festivos y la nocturnidad, se conservará el derecho al percibo de dichos importes (salvo que el nuevo régimen resultara globalmente más beneficioso económicamente), durante el tiempo máximo previsto en el calendario anterior, y con el límite de 30 días siguientes a la modificación.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 13.– Salario convenio.

Se percibirá diaria 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.

Artículo 14.– Antigüedad.

Se establece nuevamente el plus de antigüedad, que se devengará en las condiciones siguientes:

1.– La fecha de antigüedad será la que tenga reconocida cada trabajador, y a partir de ella el cómputo se efectuará por años naturales, sin períodos de interrupción ni suspensión.

2.– De este modo se devengarán 2 trienios, a razón del 3 % del salario base cada uno, y 5 quinquenios a razón del 5 %, con un devengo máximo por este concepto del 31 %.

3.– No se pagará ningún tipo de atraso por este concepto correspondiente al período del 01-01-2018 y el 31-12-2022: los devengos comenzarán a computarse, a razón de lo que a cada trabajador corresponda, a partir del 01-01-2023.

4.– La antigüedad se calculará aplicando el porcentaje de la suma de trienios y quinquenios sobre el salario convenio recogido en la tabla salarial.

5.– El primer mes de devengo de la antigüedad será el siguiente al de la fecha de cumplimiento del nuevo trienio o quinquenio.

6.– El importe de la antigüedad resultante del cálculo indicado absorbe y compensa el anterior concepto de «antigüedad consolidada», que por lo tanto queda así integrado en el nuevo concepto de antigüedad y desaparece.

Artículo 15.– Plus de presencia.

Se establece un complemento salarial vinculado a la presencia en el puesto de trabajo, siendo su importe de 2,00 euros por cada día de trabajo efectivo, según el calendario de cada trabajador.

El importe teórico anual será el resultante de la siguiente fórmula:

– 2,00 euros x (210 días de trabajo + 21 de vacaciones) = 462,00 euros brutos año.

Este importe se devengará única y exclusivamente por cada día de asistencia efectiva al puesto de trabajo: a tal efecto, se considerará que no se ha producido la asistencia siempre que el trabajador haya faltado a su puesto más de 4 horas, cualquiera que sea la causa y sin distinción de motivos, excepto las horas de crédito sindical.

Artículo 16.– 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, 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.

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

Artículo 17.– Complemento por enfermedad y accidentes de trabajo.

a) Complemento a cargo de la empresa:

En caso de Incapacidad Transitoria por enfermedad, la empresa complementará la prestación percibida por las personas trabajadoras, como pago delegado o directo del sistema público de Seguridad Social, garantizando el percibo de los siguientes porcentajes de su salario teórico:

– 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 %.

Si la causa de la Incapacidad Transitoria fuera por accidente de trabajo, así como en caso de hospitalización por cualquier causa de la propia persona trabajadora, el complemento que hará efectivo la empresa será el que garantice el siguiente porcentaje de su salario teórico:

– Desde el primer día de la baja hasta su finalización: 100 %.

b) Verificación por parte de la empresa de la situación de IT.

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.

El servicio médico de Empresa podrá realizar los reconocimientos médicos que considere necesarios, por sí mismo o con el concurso de los especialistas que sean precisos por cuenta de la Empresa. La negativa del trabajador a someterse 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.

Artículo 18.– 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 06:00 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.

El valor de la nocturnidad en el año 2023 es el recogido en la segunda columna de la tabla salarial, que a partir del 01-01-2024 se actualizará del mismo modo que el resto de los conceptos salariales, con arreglo a lo recogido en el artículo 12 de este Convenio.

Artículo 19.– 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 3 de los anexos I y II.

– Horas extraordinarias nocturnas: se incrementarán un 100 % del salario hora indicado en la columna 3 de los anexos I y II.

– Horas extraordinarias festivas: se incrementarán un 125 % del salario hora indicado en la columna 3 de los anexos I y II.

No computarán como horas extraordinarias aquellas en las que la persona trabajadora opte voluntariamente por compensarlas con una hora de descanso equivalente por cada hora adicional trabajada. En tal caso, la persona trabajadora percibirá, además del descanso equivalente, una compensación económica del 75 % del mismo salario hora indicado en el párrafo anterior, en el caso de las horas normales, y del 100 % en el caso de las festivas.

Artículo 20.– 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 27,77 euros por cada vez que el cambio tenga lugar, con independencia del plazo de preaviso.

En todo caso, la empresa deberá comunicarle el desplazamiento con una antelación de al menos 5 días naturales: en caso de incumplimiento de dicho preaviso, la persona trabajadora afectada tendrá derecho a una compensación de 13,88 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 21.– 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 22.– Incentivo.

Se establece un Incentivo consistente en 346,22 euros anuales, que se hará efectivo en un solo pago junto con la nómina del mes de febrero del año siguiente al de devengo.

CAPITULO IV

«NON STOP»

Artículo 23.– Trabajo en «non stop».

En este capítulo se regulan las condiciones especiales de trabajo que se aplican a aquella parte de la Plantilla que preste sus servicios 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, incluidos domingos y festivos con descanso compensatorio: este régimen lo denominamos como «non stop».

Artículo 24.– 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 25.– 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 06:00 de la mañana hasta las 06:00 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 14:00 horas hasta el 26 de diciembre a las 06:00 horas.

– 31 de diciembre, desde las 14:00 horas hasta el 2 de enero a las 06:00 horas.

Artículo 26.– 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 persona trabajadora, 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 dicha cantidad es de 213,78 euros por cada día festivo.

– Los importes señalados se calcularán a tanto por jornada trabajada, pero si la persona trabajadora en festivo 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 julio y diciembre, ni en la fijación de la base del cálculo de participación en Beneficios, pero sí se abonará en vacaciones.

Artículo 27.– Disponibilidad para suplencias.

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

Dicho plus tendrá el siguiente funcionamiento y tratamiento 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: 85,53 euros.

– Suplencia en turno de noche: 99,76 euros.

– Suplencia en domingo o festivo: 128,25 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 28.– 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 29.– Comité de empresa.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de las personas trabajadoras y tendrá la composición y garantías que la Ley y el presente Convenio determinan.

Todas las personas integrantes del Comité de Empresa y los/las Delegados/as de Personal dispondrán de un crédito horario para la realización de actividades sindicales de 25 horas al mes: los términos de su disfrute serán los establecidos legalmente.

Dentro de las horas retribuidas a las que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa, se incluyen las reuniones convocadas 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 estos, sin rebasar el máximo total mensual. Será posible la acumulación de horas entre representantes de distintos centros de trabajo.

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

Artículo 30.– 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, y de seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de esta 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 trimestralmente 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 31.– Información al comité de empresa.

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

Artículo 32.– Medidas disciplinarias: el Comité de Empresa deberá ser informado, a través de su Presidente/a y/o Secretario/a, 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, esta no se impondrá antes de cuarenta y ocho horas de haberlo comunicado al Comité de Empresa.

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

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 33.– Sección sindical de empresa.

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

Artículo 34.– Garantía 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/as a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

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

d) El/La Delegado/a Sindical deberá ser una persona trabajadora en activo en la Empresa, designado/a 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/La Delegado/a 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 35.– Información a las secciones sindicales de empresa.

La Empresa facilitará a los/las Delegados/as 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 36.– Delegados/as 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 37.– Garantías comunes.

Las personas integrantes del Comité de Empresa y los/las Delegados/as 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/as Delegados/as 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/las Delegados/as de las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, siempre que afecten a un afiliado a su Sección Sindical.

Artículo 38.– 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/la Delegado/a 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/la Delegado/a 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 39.– 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 40.– 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 41.– 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 42.– 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 de las personas trabajadoras, 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 43.– Licencias y ausencias retribuidas.

a) Supuestos y duración:

Todas las personas trabajadoras, avisando con la antelación posible 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:

1.– Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, con el disfrute de toda clase de haberes.

2.– Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso podrá ampliarse hasta tres días más cuando la persona trabajadora necesite un desplazamiento fuera de la provincia, del siguiente modo:

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

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

– La licencia se ampliará a tres días (ocho 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.

3.– Dos días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse en tres días más cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

4.– Durante dos días por divorcio o separación judicial.

5.– 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.

6.– 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.

b) Cómputo en supuestos especiales:

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, 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.

En caso de fallecimiento de familiar, los días del permiso correspondiente se podrán disfrutar de forma separada del hecho causante según necesidad justificada, de modo que permita asistir a las exequias o actos de despedida, pero en todo caso en el mismo número de días que correspondan aplicando el cómputo legal.

c) Cálculo de la retribución durante el disfrute de las licencias:

Durante el disfrute de las licencias retribuidas, el trabajador percibirá la totalidad de los conceptos salariales e importes que hubiera percibido si hubiera trabajado en esa misma jornada según su calendario de trabajo (incluido si procede el non-stop).

Artículo 44.– Seguro colectivo de vida.

La empresa deberá suscribir una póliza de Seguro de Vida, que garantice a todas las personas trabajadoras el percibo de las siguientes indemnizaciones en los casos que se detallan:

1.– Muerte: 31.500 euros.

2.– Invalidez permanente absoluta por enfermedad: 31.500 euros.

3.– Muerte en accidente: 31.500 euros.

4.– Invalidez permanente absoluta por accidente: 31.500 euros.

5.– Invalidez permanente absoluta por accidente de circulación: 31.500 euros.

El pago de la prima correspondiente a este seguro será por cuenta exclusiva de la empresa.

Artículo 45.– Ropa de trabajo.

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

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

– Al personal que habitualmente desarrolle su trabajo en departamentos más fríos, o aquel 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 en las que, por motivos de su uso, cualquier prenda de un trabajador se encuentre deteriorada, este 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 46.– 25 años de unión laboral a la empresa.

Las personas trabajadoras 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 47.– Bolsa de producto.

El personal que integra la plantilla de la empresa, tanto en el centro de Artziniega como en el de Güeñes, recibirá mensualmente una bolsa de producto coincidiendo con el pago de nómina.

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

La empresa decidirá la composición de la misma.

Artículo 48.– 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, tanto en el centro de Artziniega como en el de Güeñes, así como el personal eventual que se encuentre prestando sus servicios en dichos centros en ese momento.

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

Artículo 49.– 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 50.– Ayuda escolar.

La Empresa abonará como Ayuda Escolar 15,00 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 51.– Transporte.

La empresa dispondrá un medio de transporte entre la localidad de Zalla (Bizkaia) y el centro de trabajo de Artziniega (Álava), y solo este, 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.

Artículo 52.– Medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

a) Ámbito de aplicación:

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, se establecen las medidas que a continuación se detallan, a las que voluntariamente se podrán acoger los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación.

Estas medidas solo serán aplicables a las áreas administrativas y de soporte. A título enunciativo: Finanzas, Comercial-Customer Service, Recursos Humanos, IT y Compras.

No serán aplicables en ningún caso al personal dependiente de las áreas de Operaciones y Calidad, por su directa vinculación al proceso productivo. No obstante, aquellas personas pertenecientes a estas áreas que hayan venido disfrutando de jornada intensiva con anterioridad a la firma de este acuerdo, mantendrán la posibilidad de acogerse a todos los beneficios regulados en este apartado, a título individual.

b) Medidas de conciliación:

1.– Horario flexible: se establece la flexibilidad en el horario de entrada y salida con margen de 08:00 a 09:00 horas (entrada) y de 17:00 a 18:00 (salida), de forma que el retraso en la hora de salida sea igual al de la entrada, asegurando la prestación de 8 horas de trabajo efectivo en el puesto de trabajo.

2.– Jornada intensiva: con el ámbito de aplicación más arriba indicado, los trabajadores se beneficiarán de horario de jornada intensiva, en el período entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, de 08:00 a 15:00 horas, compensando la reducción del tiempo de trabajo con el excedente de jornada, según se establezca en el calendario anual.

Durante el resto del año, se podrá disfrutar de jornada intensiva todos los viernes de 07:00 a 15:00, con derecho a descanso de 30 minutos por jornada continuada.

3.– Teletrabajo: se establece la posibilidad de realizar la actividad laboral en régimen de teletrabajo, trabajo a domicilio o «Smart work», un máximo de una jornada por semana laborable, a lo largo de todo el año.

c) Garantía de servicio:

Tanto en lo relativo a la jornada intensiva (de verano y de los viernes), como al teletrabajo, se deberá asegurar la atención a las necesidades del departamento en horario ordinario: en el caso de los departamentos que prestan servicio al cliente (Customer Service y Finanzas) será obligatoria la presencia de al menos una persona en horario ordinario de forma rotativa.

La Dirección podrá extender esta obligación a otras áreas, por causa justificada, garantizando el disfrute de al menos 3 cuartas partes de las jornadas disponibles en cada supuesto.

Artículo 53.– Jornada de libre disposición.

Todas las personas trabajadoras de la empresa, en todos sus centros de trabajo, departamentos y regímenes de trabajo, podrán disfrutar de una jornada de libre disposición, para asuntos personales sin necesidad de justificación.

En desarrollo de este acuerdo, la empresa fijará reglas de prioridad, de forma que solo un trabajador pueda disfrutar dicha jornada cada día, en cada departamento, máquina y turno de trabajo.

Artículo 54.– Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Todo el personal podrá acceder a una excedencia voluntaria de su puesto de trabajo, siempre que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, y por períodos mínimos de 4 meses, prorrogables por períodos iguales hasta un máximo de 60.

La persona beneficiaria de la excedencia tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo, de su misma categoría e iguales condiciones, a la finalización del período de excedencia o cualquiera de sus prórrogas, debiendo notificarlo a la empresa con 30 días de antelación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.– Revisión salarial.

Los importes de los conceptos salariales incluidos en el presente convenio serán, en el año 2023, los recogidos en su texto articulado y tablas anexas: por regla general, dichos importes son resultado de aplicar a los vigentes en 2022 un incremento del 5,70 %, salvo en aquellos conceptos o supuestos para los que se han acordado incrementos diferentes.

En los años sucesivos, 2024, 2025, 2026 y 2027, todos los conceptos salariales se incrementarán con fecha de efecto del 1.º de enero de cada año, en igual porcentaje que el Índice de Precios al Consumo general del Estado de los doce meses anteriores, publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

No obstante, en los años, 2025, 2026 y 2027 (no así en 2024) se garantiza un incremento mínimo del 3,00 % en cada uno de estos años, en caso de que el IPC fuera inferior; y si fuera superior, el realmente resultante.

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos salariales incluidos en el Convenio, salvo aquellos para los que expresamente se establezcan incrementos superiores, en cuyo caso se aplicará lo que se establezca en el apartado específico.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.– Bonus vinculado al EBITDA.

Durante la vigencia del presente Convenio, y con efectos económicos en el año siguiente al de devengo, todas las personas trabajadoras de la empresa podrán ser beneficiarios de un bonus anual de igual importe, variable y sujeto a los resultados económicos de la empresa, según la siguiente escala:

El índice que determina el grado de consecución es el porcentaje del EBITDA obtenido por Lucart Tissue & Soap, S.L.U. en cada ejercicio, y verificado por los auditores según las reglas contables generalmente admitidas.

La fecha de pago será junto con la nómina del mes de mayo siguiente al año de devengo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.– Plan de jubilación parcial.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos por la normativa aplicable, en tanto se mantenga la regulación actual.

Salvo acuerdo en contrario, la reducción de jornada será la máxima permitida legalmente, y su cumplimiento de forma acumulada desde el inicio de la jubilación.

Dicho plan se regirá por los siguientes criterios:

1.– El acceso a la jubilación parcial se efectuará de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siempre que los solicitantes reúnan los requisitos establecidos.

2.– El acceso 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.– 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.– 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.– 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 aquel 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 19 de diciembre de 2023.

ANEXO I

TABLA SALARIAL – OPERARIOS (en euros) 2023 (*)

		1	2	3
Categoría	Código	Salario Conveniox425	Com. Nocturnidad Diario	Base Hora Extra
Oficial 1.ª 1.ª	3301	61,36	22,20	12,25
Oficial 1.ª 2.ª	3302	60,60	21,96	12,11
Oficial 1.ª 3.ª	3303	59,87	21,78	11,93
Oficial 2.ª 1.ª	3281	59,01	21,53	11,80
Oficial 2.ª 2.ª	3282	58,71	21,43	11,74
Oficial 2.ª 3.ª	3283	57,82	21,17	11,55
Oficial 3.ª 1.ª	3261	57,06	20,94	11,40
Oficial 3.ª 2.ª	3262	56,25	20,77	11,23
Oficial 3.ª 3.ª	3263	55,50	20,53	11,10
Oficial Auxiliar Of. 1.ª	3304	60,60	21,96	12,11
Oficial Auxiliar Of. 2.ª	3284	58,71	21,43	11,68
Oficial Auxiliar Of. 3.ª	3264	56,73	20,87	11,34
Especialista 1.ª	3221	55,09	20,42	10,99
Especialista 2.ª	3222	54,41	20,21	10,90
Especialista 3.ª	3223	53,61	19,98	10,65
Peón	3211	53,21	19,86	10,65
Pinche (16 a 18 años)	3212	46,44	17,89	9,10

(*) Incluida actualización IPC +5,70%

ANEXO II

TABLA SALARIAL - OPERARIOS (en euros) 2023 (*)

		1	2	3
Categoría	Código	Salario Convenio x14	Com. Nocturnidad Diario	Base Hora Extra
Director	3141	4.957,45	52,11	NA
Sub-Director	3131	4.229,45	45,17	NA
Técnico Jefe	3121	3.506,75	38,20	NA
Técnico Superior	3111	3.449,09	37,67	NA
Técnico Medio	3102	3.087,00	34,18	NA
A.T.S. Empresa	3101	1.531,11	19,32	NA
Jefe de Sección	3082	2.259,24	26,19	14,84
Contramaestre 1.ª	3072	2.217,80	22,57	14,56
Contramaestre 2.ª	3062	2.108,56	24,76	13,84
Maestro de Sala 1.ª	3052	1.947,42	23,19	12,80
Jefe Organización 1.ª	3093	2.513,41	28,65	16,51
Jefe Organización 2.ª	3083	2.370,65	27,27	15,56
Técnico Organiz. 1.ª	3073	2.221,24	25,89	14,58
Técnico Organiz. 2.ª	3063	2.053,85	24,20	13,50
Auxiliar Organización	3043	1.947,73	23,19	12,80
Administrativo Jefe 1.ª	3091	2.727,23	30,73	17,92
Administrativo Jefe 2.ª	3081	2.436,89	27,94	15,98
Administrativo Oficial 1.ª	3071	2.217,82	25,78	14,55
Administrativo Oficial 2.ª	3061	2.108,75	24,76	13,84
Auxiliar Administrativo	3041	1.833,38	22,08	12,04
Almacenero	3051	1.874,34	22,55	12,32
Listero	3042	1.843,54	22,23	11,47
Pesador	3024	1.773,98	21,59	11,66
Cobrador	3033	1.772,34	21,53	11,33
Conserje	3032	1.772,34	21,53	NA
Ordenanza	3023	1.720,80	21,05	NA
Portero	3022	1.752,09	21,32	NA
Guarda	3021	1.743,83	21,32	NA
Aspirante Administrativo	3001	1.478,14	18,72	NA
Telefonista	3031	1.720,78	21,04	NA
Aspirante Organización	3003	1.478,14	18,72	NA

(*) Incluida actualización IPC +5,7%

ANEXO III

OTROS CONCEPTOS SALARIALES COMUNES (en euros) 2023 (*)

Plus Festivo	213,78	por día festivo

Complemento 4.º turno - B-1:	85,53 €	por cada sábado

Suplencias:	Día:	85,53 €
	Noche:	99,76 €
	Domingos y Festivos:	128,25 €

Hora de formación:	12,37 €	x hora

Ayuda escolar:	15,00 €	mensuales

Ayuda por hijo discapacitado:	74,57 €	mensuales

Complemento movilidad:	Por cada cambio:	27,77 €
	Por día preaviso:	13,88 €

Plus presencia:	2,00 €	Por cada jornada de asistencia efectiva al puesto de trabajo (más de 4 horas).

Incentivo anual:	346,22 €

Bonus EBITDA:	EBITDA	Consecución	Incentivo
	Inferior a 0,00%	0%	- €
	Entre 0,00% - 5,00%	25%	452,79 €
	Entre 5,00% - 7,50%	50%	905,58 €
	Entre 7,50% - 10,00%	75%	1.358,37 €
	Superior a 10,00%	100%	1.811,16 €

(*) Incluida actualización IPC +5,70%