



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 24 de enero de 2025 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, del convenio colectivo de la empresa Grupo Antolín Eurotrim, S.A. (C.C. 09001182012001).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grupo Antolín Eurotrim, S.A. suscrito el 29 de noviembre de 2024, de una parte, por la representación empresarial y de otra, la representación legal de las personas trabajadoras integrada por el comité de empresa, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 25 de enero de 2025.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *



CONVENIO COLECTIVO 2024/2027

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

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º – Partes contratantes.

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

Artículo 2.º – Ámbito territorial.

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

Artículo 3.º – Ámbito funcional.

Los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo de trabajo regularán las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

Artículo 4.º – Ámbito personal.

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



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

Artículo 5.º – Ámbito Temporal

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor el 1 de enero de 2024 y finalizará el 31 de diciembre de 2027 y se considerará automáticamente denunciado por ambas partes a partir de dicha fecha, y seguirá vigente hasta tanto se firme un nuevo convenio.

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

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

CAPÍTULO II. – CALENDARIO LABORAL

Artículo 7.º – *Jornada laboral.*

La jornada laboral para 2024, 2025, 2026 y 2027 será de 1.736 horas de presencia para la jornada continua y para la jornada discontinua.

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

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

Calendario turno continuo. –

Según calendario 2024.

Horario de trabajo. De lunes a viernes.

Turno de mañana de 6 a 14 horas.

Turno de tarde de 14 a 22 horas.

Turno de noche de 22 a 6 horas.

Calendario turno discontinuo. –

Según calendario 2024.

Todas las personas trabajadoras tendrán que cumplir la jornada establecida (8,40 horas de L-J, 7 horas en jornada reducida y 7 horas jornada de verano) respetando las siguientes horas de presencia obligatoria:

Jornada A: Mañana de 9:00 a 13:00.

Tarde de 16:00 a 17:00.

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

El calendario de ambos turnos para los años 2025, 2026 y 2027 se acordará antes de comienzos de cada año, una vez se conozcan las fiestas legalmente establecidas.



CAPÍTULO III. – PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 8.º – Derechos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo en las siguientes circunstancias:

a) Consultas médicas.

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

Para acompañamiento médico de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, incluida la pareja de hecho, siempre que dichos familiares sean menores de dieciocho años o tengan una situación de dependencia acreditada o precisen de acompañamiento familiar se dispondrá de:

– 2024: 7 horas.

– 2025: 8 horas.

– 2026: 10 horas.

b) Matrimonio:

Quince días naturales, a contar desde el primer día laborable de la persona trabajadora, acumulables en caso de que la ceremonia se realice en periodo de vacaciones, antes o después indistintamente.

c) Nacimiento de hijos:

Según legislación vigente.

d) Fallecimiento de:

Cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, padres/ madres, hermanos/as, cinco días naturales, y dos días más en caso de desplazamiento.

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

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

e) Boda de:

Hijos/as, hermanos/as, padres/madres, padres/madres políticos/as y hermanos/as políticos/as, un día natural.

f) Permiso retribuido por cuidados:

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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.

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

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

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

g) Lesiones con fracturas sin hospitalización y/o de intervención quirúrgica sin hospitalización ni reposo domiciliario:

Cónyuge, pareja de hecho, padres y padres políticos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos, nietos y nietos políticos. Dos días de permiso, o cuatro si se necesita desplazamiento en el supuesto de lesiones con fracturas sin hospitalización y/o de intervención quirúrgica sin hospitalización ni reposo domiciliario.

En los apartados d), f) y g) en caso de que el persona trabajadora/a haya fichado se considerará día trabajado a estos efectos.

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

h) Deberes públicos:

El tiempo necesario para el cumplimiento del deber.

La persona trabajadora deberá presentar justificante del tiempo empleado.

i) Deberes personales inexcusables:

Previa solicitud y autorización por la empresa, la persona trabajadora dispondrá del tiempo preciso.

j) Funciones sindicales:

Las personas trabajadoras pertenecientes al comité de empresa dispondrán de las horas legalmente establecidas en el Estatuto de los Trabajadores/as. Dichas horas son acumulables y traspasables previa solicitud a la dirección de empresa.

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

k) Cambio de domicilio:

1 día natural.



l) Exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y trámites previos en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) Cuidado del bebé lactante (lactancia):

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 11 meses en 2024 y 12 meses a partir de 2025. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

n) Nacimiento de hijo/a prematuro, u hospitalización de los mismos tras el parto:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

ñ) Fuerza mayor:

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.



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

Artículo 9.º – Obligaciones.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV. – TIEMPOS DE TRABAJO

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

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

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

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

De 06:00 horas a 07:00 horas.

De 13:00 horas a 14:00 horas.

De 14:00 horas a 15:00 horas.

De 21:00 horas a 22:00 horas.

De 22:00 horas a 23:00 horas.

De 05:00 horas a 06:00 horas.

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

Métodos y tiempos.

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



- A) Los análisis del cronometraje estarán a disposición del comité de empresa.
- B) Toda persona trabajadora podrá solicitar la presencia de la comisión paritaria para el estudio de métodos y tiempos, en cualquier puesto de trabajo. Esta reclamación será hecha por escrito.
- C) Los partes de reclamación serán contestados en un tiempo máximo de 48 horas, durante este tiempo la persona trabajadora se atenderá a los exigibles anteriores.

CAPÍTULO V. – SEGURO DE VIDA

Artículo 11.º – Seguro de vida.

Toda persona trabajadora que preste sus servicios en la empresa Antolín Eurotrim, S.A., se hará acreedor:

Un seguro de vida por fallecimiento por valor de 26.000 euros para los años 2024, 2025, 2026 y 2027; invalidez permanente en grado total, absoluta y gran invalidez por valor de 26.000 euros para los cuatro años; fallecimiento por accidente laboral o de circulación por valor de 52.000 euros para los cuatro años.

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

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

CAPÍTULO VI. – MATERIAL DE TRABAJO

Artículo 12.º – Ropa de trabajo.

La empresa proveerá a todas las personas trabajadoras de Antolín Eurotrim de la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de su trabajo. Los EPIS asignados a cada puesto de trabajo serán de uso obligatorio por parte de los trabajadores/as.

CAPÍTULO VII. – DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Artículo 13.º – Comité de seguridad y salud laboral.

Los delegados/as de comité de seguridad y salud desarrollarán sus funciones de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII. – RETRIBUCIONES

Artículo 14.º – Aumento salarial.

Año 2024: incremento salarial del 4%.

Año 2025: incremento salarial del 3%.

Año 2026: incremento salarial del 3%.

Año 2027: incremento salarial del 2%.

Dicho incremento salarial se aplicará a los siguientes conceptos (salario base, retribución complementaria y retribución voluntaria y paga de septiembre).



Si el IPC real publicado cada uno de los años fuera superior al incremento pactado, la revisión salarial se efectuará en lo que el IPC real exceda el incremento pactado.

Paga de septiembre:

El importe de la paga de septiembre para 2024 asciende a 1.906,30 euros.

Artículo 15.º – Antigüedad.

La antigüedad se abonará quinquenalmente y será del 6% del salario base más la retribución complementaria ((SB+RC)*6%).

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

Artículo 16.º – Absentismo.

El plus de absentismo para el año 2024 será de 40 euros brutos mes y se abonará en cada una de las quince pagas a todas las personas trabajadoras cuyo índice de absentismo mensual no exceda del 1%. Dicho plus en las extraordinarias, a excepción de la paga de septiembre, será íntegro.

Para los años 2025, 2026 y 2027 se verá incrementado conforme al IPC real publicado, de cada año.

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

Artículo 17.º – Nocturnidad.

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

$$(((S.B. + R.C. + R.V. + P.M + Ant.) / 30) * 32\%).$$

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

Artículo 18.º – Plus de festivos.

Se pagará en el año 2024 un plus de 18,03 euros diarios a todas las personas trabajadoras que realicen jornada laboral en sábados, domingos o festivos indicados en el calendario laboral. Se entenderán asimismo como festivos los puentes establecidos.

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

Para los años 2025, 2026 y 2027 se verá incrementado conforme al IPC real publicado, de cada año.

Artículo 19.º – Plus de rotación.

El plus de rotación, para el año 2024, es de 5 euros mensuales y se abonará en 12 pagas mensuales a todas aquellas personas trabajadoras que realicen dos turnos o más.

Para los años 2025, 2026 y 2027 se verá incrementado conforme al IPC real publicado, de cada año.



Artículo 20.º – Plus de arrancada.

El plus de arrancada, para el año 2024, es de 80 euros día de arrancada.

Para los años 2025, 2026 y 2027 se verá incrementado conforme al IPC real publicado, de cada año.

CAPÍTULO IX. – HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 21.º – Horas extraordinarias.

La empresa se regirá por las normas legalmente establecidas.

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

$$(((S.B. + R.C. + R.V. + P.M. + Ant.) * 15) + P.E.septiembre) / \text{horas anuales} * 1,75$$

CAPÍTULO X. – BAJAS POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

Artículo 22.º – Bajas por accidente.

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

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

Artículo 23.º – Bajas por enfermedad.

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

Todas las bajas deberán ser comunicadas a la empresa.

CAPÍTULO XI. – VARIOS

Artículo 24.º – Delegados/as de prevención.

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

Artículo 25.º – Comisión paritaria.

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

Artículo 26.º – Fondo de ayuda escolar.

Para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 el fondo de ayuda escolar será de 24.000 euros.



Artículo 27.º – Transporte al centro de trabajo.

Jornada discontinua: se concede durante el año 2024, un plus de transporte de 68 euros mensuales.

Para los años 2025, 2026, 2027 se verá incrementado conforme al IPC real publicado, de cada año.

Artículo 28.º – Dietas.

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

Artículo 29.º – Finiquitos.

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

Artículo 30.º – Horas de formación.

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

La cuantía de la «Hora de formación» es de 6,01 euros/hora. Años 2024, 2025, 2026 y 2027.

Para los años 2025-2027 a los trabajadores/as que tengan que hacer formación fuera del centro de trabajo se les pagará el plus de transporte los días que se haga dicha formación.

Artículo 31.º – Contrato de relevo.

Durante la vigencia del presente convenio, todas las personas trabajadoras que hasta el 31 de diciembre del año 2027 cumplan con los requisitos legales establecidos, tendrán derecho, a petición suya, a acogerse al contrato relevo. Los contratos relevos que se realicen en los años 2024 al 2027 serán indefinidos y a tiempo completo.

Artículo 32.º – Medidas de igualdad. Igualdad de oportunidades/Plan LGTBI+.

De acuerdo con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación y el desarrollo reglamentario establecido en el Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como las obligaciones impuestas por el Real Decreto Ley 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres, se establecen los siguientes objetivos de la Igualdad de oportunidades en el trabajo, los cuales son importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada:

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



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

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

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

La empresa estará en lo dispuesto en el artículo 4 y 5 del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre para la negociación colectiva de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ dentro de los plazos establecidos por la normativa de aplicación.

Artículo 33.º – Flexibilidad.

Se acuerda para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 la disposición, por parte de la empresa, de una semana flexible fuera del periodo vacacional.

La empresa está dispuesta a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de un mes para aquellos trabajadores con una antigüedad de 10 años y que justifiquen adecuadamente la necesidad y sea compatible con la organización de la planta por una única vez.

CAPÍTULO XII. – GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 34.º – Grupos profesionales.

En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores/as, según redacción dada al mismo por la disposición adicional 9.ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y artículo 2.6 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores/as afectados por el presente convenio por medio de grupos profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en el anexo III del presente convenio, dividiéndose en 8 grupos profesionales.

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



Grupo profesional de entrada. –

La categoría de entrada, englobada dentro del grupo profesional de entrada para las nuevas incorporaciones, tendrá una retribución de 23.371,24 euros brutos anuales desde enero de 2024 y una duración de tres años.

Para los años 2025, 2026 y 2027 la categoría se verá incrementada conforme al artículo 14 del presente convenio colectivo.

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

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

CAPÍTULO XIII. – DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 35.º – Aclaraciones.

Nunca se podrá contratar subcontratas para la fabricación y producción.

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

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

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

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

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

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



Las condiciones totales que se establecen en este convenio colectivo de trabajo no podrán ser nunca inferiores en su conjunto, a las señaladas en el convenio nacional textil y de la confección.

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

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

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

ANEXO I

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

ANEXO II

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES E INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en cualquier conflicto laboral o para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará en lo dispuesto en el III acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (ASACL) o acuerdo que lo sustituya.

En Burgos, a 19 de noviembre de 2024.

Comité de empresa. –

UGT: D. Teodomiro González Pérez, D. Roberto Monedero, D. Roberto Fernández, D. José Antonio Ibeas. D. Juan Gabriel Casado. D.^a Cristina Santa Catalina Ribote.

CC.OO.: D. Juan Antonio Abajo González, D. Ángel Luis González Ruiz, D. José María Alonso.

Dirección de la empresa. –

El director gerente Eurotrim: Angelo Semeria Castellini.

Jefa RR.HH. Eurotrim: D.^a Nuria Barrio Benito.

* * *



ANEXO III
TABLAS SALARIALES AÑO 2024
ANTOLÍN EUROTRIM

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	RETRIBUCION COMPLEMENTARIA	RETRIBUCION VOLUNTARIA	PLUS MANDO	TOTAL DIA	TOTAL MES	PAGA SEPTIEMBRE	PLUS TRANSPORTE ANUAL	PLUS ABSENTISMO ANUAL	TOTAL ANUAL
G	Jefe Departamento	58,42	10,83	25,36	0,00	94,60	2.838,02	1.906,30			44.476,63
F	Ingeniero Superior	55,69	2,07	9,84	0,00	67,60	2.027,95	1.906,30	816,00	600,00	33.741,57
F	Encargado	42,30	9,42	27,39	0,00	79,10	2.373,07	1.906,30	816,00	600,00	38.918,29
F	Encargado de Mto.	40,55	9,68	27,42	0,00	77,65	2.329,49	1.906,30	816,00	600,00	38.264,66
F	Encargado Almacén	38,43	9,46	26,60	0,00	74,50	2.234,88	1.906,30	816,00	600,00	36.845,46
E	Ingeniero Técnico	53,21	1,93	6,82	0,00	61,96	1.858,78	1.906,30	816,00	600,00	31.203,97
E	Técnico Titulado	39,41	8,47	11,38	0,00	59,26	1.777,93	1.906,30	816,00	600,00	29.991,26
D	Jefe de Línea	37,89	8,24	15,47	12,32	73,91	2.217,37	1.906,30	816,00	600,00	36.582,91
D	Oficial Admón. 1ª	41,23	10,09	27,42	0,00	78,73	2.362,03	1.906,30	816,00	600,00	38.752,68
D	Oficial 1ª	45,77	9,83	25,94	0,00	81,54	2.446,08	1.906,30	816,00	600,00	39.197,46
D	T. de Organiz. 2ª	41,44	9,47	19,15	0,00	70,06	2.101,68	1.906,30	816,00	600,00	34.847,43
D	Analista de 1ª	38,99	9,18	22,24	0,00	70,41	2.112,36	1.906,30	816,00	600,00	35.007,70
C	Oficial 2ª A	41,88	9,92	23,50	0,00	75,29	2.258,74	1.906,30		600,00	36.387,40
C	Oficial 2ªB	41,42	9,47	19,15	0,00	70,04	2.101,32	1.906,30		600,00	34.026,09
C	Técnico 2ª de Calidad	39,32	8,31	15,06	0,00	62,70	1.880,86	1.906,30	816,00	600,00	31.535,19
C	Secretaria de Dirección	36,46	7,73	7,02	0,00	51,22	1.536,46	1.906,30	816,00	600,00	26.369,16
C	Oficial 2ªC	39,74	8,87	19,56	0,00	68,17	2.045,05	1.906,30		600,00	33.182,00
C	Oficial Admón. 2ª	40,38	9,25	18,38	0,00	68,00	2.040,06	1.906,30	816,00	600,00	33.923,21
B	Oficial 3ª	38,15	8,50	18,04	0,00	64,69	1.940,69	1.906,30		600,00	31.616,70
B	Peón Especialista	37,89	8,23	15,47	0,00	61,59	1.847,74	1.906,30		600,00	30.222,35
B	Carretillero 2ª	37,93	8,30	15,80	0,00	62,04	1.861,27	1.906,30		600,00	30.425,36
B	Oficial Auxiliar Almacén	37,59	8,62	18,32	0,00	64,54	1.936,06	1.906,30		600,00	31.547,25
B	Oficial Admón. 3ª	39,56	8,44	17,33	0,00	65,33	1.959,93	1.906,30	816,00	600,00	32.721,19
A	Conductor 1ª	39,81	9,17	19,70	0,00	68,68	2.060,36	1.906,30		600,00	33.411,72
A	Limpieza Producción	35,98	7,41	6,85	0,00	50,23	1.506,90	1.906,30		600,00	25.109,75
A	Auxiliar Administración	35,58	7,63	16,19	0,00	59,41	1.782,20	1.906,30	816,00	600,00	30.055,37
ENTRADA	Entrada	31,99	3,84	10,54	0,00	46,37	1.391,00	1.906,30		600,00	23.371,24