

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Cons. Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

01534-2023

SERVEI TERRITORIAL DE TREBALL, ECONOMIA SOCIAL I EMPRENEDORIA DE CASTELLÓ

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERÁMICA MERIDIANO, S.A. (2023-2024-2025-2026)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa
CERÁMICA MERIDIANO S.A., presentado en esta Dirección Territorial en fecha 20 de febrero de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la ORDEN 10/2022, de 26 de septiembre, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 27 de marzo de 2023

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.

JOSE VICENTE ANDRÉS PEÑARROJA

* * *

CAPÍTULO I**Ámbito de aplicación**

Artículo 1. Ámbito de aplicación (territorial, personal y funcional) y partes que suscriben el Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo se suscribe, de una parte, por la representación de Cerámica Meridiano, S.A. y, por otra parte, por los representantes legales de los trabajadores de Cerámica Meridiano, S.A.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios para la empresa Cerámica Meridiano, S.A., en su único centro de trabajo situado en las instalaciones de VILA-REAL (CASTELLO).

Artículo 2. Ámbito temporal: vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma independientemente de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. Sin embargo, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al 1 de enero de 2023.

La vigencia del Convenio será de 4 años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, ambos inclusive.

Artículo 3. Prórroga y denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá ser formulada por cualquiera de las partes, y

deberá realizarse mediante comunicación escrita a la otra parte, al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización del mismo.

De no mediar denuncia formal por ninguna de las partes en el plazo indicado en el párrafo anterior, el presente Convenio se prorrogará automáticamente de año en año.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del Convenio en la totalidad de su contenido normativo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

En el caso de que alguna de sus disposiciones fuera declarada nula o no conforme a derecho por la autoridad judicial, la misma tendrá que ser negociada de nuevo, no afectando a la vigencia del resto de las condiciones.

Artículo 5. Aplicación del convenio sectorial.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, resultará de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión mixta paritaria como órgano de interpretación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, compuesta por tres representantes de los trabajadores elegidos entre los miembros del Comité de Empresa y otros tres representantes de la Empresa, con el fin de velar por el exacto cumplimiento de lo acordado, así como la interpretación del mismo.

La Comisión deberá reunirse obligatoriamente una vez transcurridos los dos primeros años de vigencia del Convenio, al objeto de realizar un seguimiento de la evolución y aplicación de los acuerdos alcanzados y valorar, si fuera necesario, posibles ajustes y sugerencias de mejora atendiendo a las circunstancias sin necesidad de esperar a la finalización de la vigencia del convenio.

La Comisión tendrá las siguientes funciones específicas:

- 1.º Interpretación y correcta aplicación del contenido del Convenio Colectivo.
- 2.º Realización de tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
- 3.º Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.
- 4.º En los supuestos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, entender de las discrepancias que se les pudiera plantear por la Empresa y la representación de trabajadores legitimados cuando los mismos no llegaran a ningún acuerdo durante el periodo de consultas efectuado para inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en Convenio. En este supuesto, el plazo máximo de la Comisión para pronunciarse será de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

La Comisión se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite mediante convocatoria escrita, que se enviará a la otra parte con quince días de antelación, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día de la misma.

De las reuniones que celebre la Comisión se levantará Acta que dará fe del acuerdo o desacuerdo reflejando de forma clara y concreta los argumentos expuestos o posiciones de cada parte. La adopción de sus acuerdos se realizará por mayoría de cada parte, Empresa y parte social.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.

Cuando el asunto sometido a la Comisión termine en desacuerdo de las partes, podrán estas, a partir de ese momento, iniciar la reclamación ante el órgano administrativo o judicial competente.

Los miembros de la comisión a efectos del orden de las sesiones y levantamiento de acta elegirán de entre ellos un Presidente y un Secretario. Si el Presidente pertenece a la representación social, el Secretario deberá pertenecer a la representación de la Empresa y viceversa.

Cada representación podrá acudir con los asesores, con voz pero sin voto, que estime conveniente.

Artículo 7. Resolución de conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, para la solución de cualquier

discrepancia que pudiese surgir. Ambas partes se someten expresamente a los procedimientos establecidos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana para la resolución de los conflictos.

CAPÍTULO II

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 8. Jornada de trabajo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral ordinaria anual de 1747 horas, equivalente a 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

En 2023 el número de días de trabajo al año de cada trabajador se reducirá a 224 días. A partir de 2023 se llevará a cabo una reducción progresiva de los días de trabajo al año, condicionada al incremento de los turnos/equipos conforme al siguiente escalado:

Nº turnos	Nº días laborables
8	223
9	222
10	221
A partir de 11	220

Artículo 9. Turnos de trabajo.

Se articulará un sistema de turnos de trabajo (cuarto turno) que permita fabricar las 24 horas del día de lunes a domingo, todos los días del año, excepto los siguientes 4 días en los que no se trabajará: 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

Se establecerá un calendario que incluirá la prestación de servicios de lunes a domingo en turnos que, de forma orientativa, constarán de un máximo de 8 días de trabajo continuado y un mínimo de 2 días continuados de descanso.

Los calendarios se articularán por equipos de trabajo, cuyo número dependerá de la evolución de la demanda y el número de miembros de cada equipo lo determinará la empresa en función de las inversiones que se vayan realizando.

El sistema será activado por la Empresa tan solo cuando ello resulte necesario en atención a la demanda y afectará a todo el personal de producción, directo e indirecto (MOD y MOI). Los responsables de las distintas áreas de oficina tendrán un sistema de guardias de fines de semana, sin presencia física.

El calendario de turnos previamente establecido podrá ser modificado con una antelación mínima de dos semanas para adaptarse a los cambios que puedan producirse, salvo las dos semanas de vacaciones de verano que serán inamovibles.

Artículo 10. Distribución irregular de la jornada.

La Empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año de lunes a domingo el 15% de la jornada de trabajo anual.

Dicha distribución respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de siete días naturales el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de la jornada distribuida irregularmente será de 1 día por 1, salvo en fines de semana que será de 1 día por 1,75.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se llevará a cabo en el plazo máximo de doce meses desde que se produzcan.

La comisión paritaria realizará seguimiento de la utilización de este mecanismo, al objeto de garantizar una aplicación homogénea de la misma a todos los trabajadores.

Artículo 11. Obligatoriedad del arranque de hornos.

La prestación de servicios para el arranque de los hornos, tanto entre semana como en fin de semana, resultará obligatoria para gap leaders, esmaltadores y supervisores, siendo compensado como horas extraordinarias, respetando los límites establecidos en cada momento por la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 12. Incremento salarial para los años 2023, 2024, 2025 y 2026.

El salario bruto anual de todos los trabajadores se incrementará en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo en los porcentajes siguientes:

Año 2023: 4%, sin compensación y absorción de los pluses voluntarios hasta 36.000 euros brutos. Sobre el exceso de 36.000 euros sí que se aplicará la compensación y absorción.

Año 2024: 4%, con posibilidad de compensación y absorción de los pluses voluntarios.

Año 2025: A los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2024, les será de aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2025, el incremento que establezca el Convenio Colectivo sectorial, con posibilidad de compensación y absorción de los pluses voluntarios.

Año 2026: A los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2025, les será de aplicación con efectos desde el 1 de enero de 2026, el incremento que establezca el Convenio Colectivo sectorial, con posibilidad de compensación y absorción de los pluses voluntarios.

En todo caso, el límite máximo de incremento salarial durante los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo será del 16%.

La comisión paritaria, que se reunirá a los dos años de vigencia del Convenio Colectivo, revisará la compensación y absorción del incremento salarial en atención a las circunstancias concurrentes en ese momento.

El salario base de cada trabajador a jornada completa, según su Grupo Profesional es el establecido en la siguiente tabla para los años 2023 y 2024:

GRUPO PROFESIONAL	2023		2024	
	SALARIO BASE DIARIO	SALARIO BASE ANUAL + SALARIO BASE EN PP EXTRA	SALARIO BASE DIARIO	SALARIO BASE ANUAL + SALARIO BASE EN PP EXTRA
7	40,61	18478,46	42,24	19217,60
6	36,93	16803,33	38,41	17475,47
5	34,16	15544,62	35,53	16166,40
4	31,75	14446,80	33,02	15024,67
3	29,83	13571,38	31,02	14114,23
2	29,22	13296,92	30,39	13828,80
1	29,00	13192,82	30,16	13720,53

Artículo 13. Actualización de la nómina y liquidación de atrasos.

La actualización salarial de la nómina y la liquidación de los atrasos que correspondan como consecuencia de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se realizará y abonará a partir de la nómina del mes siguiente a la fecha de publicación del mismo por la Autoridad Laboral.

Artículo 14. Compensación cuarto turno.

La compensación por el sistema de turnos con prestación de servicios de lunes a domingo (cuarto turno) exclusivamente para los trabajadores afectados por el mismo (MOD y MOI), no compensable ni absorbible, será la siguiente:

a) Fija: 1.200 euros brutos anuales pagaderos desde el 1 de enero del año en que se active el sistema por primera vez.

b) Variable:

- Plus de turnicidad previsto en el artículo 18 del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, por día de trabajo efectivo de trabajo en este sistema:

Año	2022	2023	2024
Plus	4,22	4,30	4,43

- Plus de domingos y festivos previsto en el artículo 19 del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, por día de prestación de servicios en domingo o festivo. Se incrementa el precio establecido en Convenio Colectivo sectorial a 25€ por día de prestación de servicios en domingo o festivo.

La compensación del sistema de guardias para los responsables de oficinas será de 1.000 euros brutos anuales para salarios inferiores a 45.000 euros brutos anuales, pagaderos desde el 1 de enero del año en que se active el sistema por primera vez.

Artículo 15. Compensación obligatoriedad del arranque de hornos.

En compensación por la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias para el arranque de los hornos, se establece un plus de 50 euros por cada arranque de hornos, aplicable desde enero de 2023.

Artículo 16. Prima de productividad.

En 2024 se establecerá por la Empresa una prima de productividad atendiendo a parámetros como la reducción de mermas.

CAPÍTULO IV

Contratación y promoción interna

Artículo 17. Movilidad funcional y promoción interna.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, comprometiéndose la Empresa a establecer un plan de formación para incrementar la cualificación o especialización de los trabajadores de la plantilla atendiendo a criterios empresariales de selección de perfiles, al objeto de dar preferencia a la promoción interna en caso de vacantes de superior categoría frente a contrataciones externas.

En caso de realización de funciones de grupo profesional superior se abonará el salario correspondiente al grupo superior durante el tiempo de dicha realización efectiva de funciones superiores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 del XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

CAPÍTULO V

Otras disposiciones

Artículo 18. Jubilación parcial.

Ambas partes acuerdan que la jubilación parcial será obligatoria para la Empresa para los trabajadores que lo soliciten y cumplan los requisitos establecidos legalmente, siendo potestad de la Empresa la elección de los porcentajes de reducción de jornada y las condiciones de cumplimiento de los mismos.

A tal efecto, la persona trabajadora deberá presentar solicitud, acreditando que cumple con los requisitos exigidos, tanto en lo relativo a su edad como al período de cotización en su caso. Si existe acuerdo con las condiciones establecidas por la Empresa, la persona trabajadora podrá jubilarse parcialmente, dando la Empresa a tal efecto cumplimiento a cualesquiera obligaciones que pueda tener legalmente al respecto.

Disposición Final

Las partes muestran su compromiso y proactividad para continuar con la terminación del Plan de Igualdad y su puesta en marcha.