



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: V CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE ALCALÁ DE GUADAÍRA DE LA EMPRESA VIDRIERÍA ROVIRA S.L.U.

Expediente: 41/01/0323/2024

Fecha: 03/12/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE GABRIEL BERJANO MENDEZ

Código 41100061012012.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa VIDRIERÍA ROVIRA S.L.U. (planta Alcalá de Guadaira) (código 41100061012012), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa VIDRIERÍA ROVIRA S.L.U. (planta Alcalá de Guadaíra) (código 41100061012012), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31- 12- 2026.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



V CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE ALCALÁ DE GUADAÍRA DE LA EMPRESA VIDRIERÍA ROVIRA S.L.U.

Acta de preacuerdo de cierre de la negociación del V Convenio Colectivo de la planta de Alcalá de Guadaíra de Vidriería Rovira, S.L.U.

En Alcalá de Guadaíra, el 26 de abril de 2024, en las instalaciones de la planta de Vidriería Rovira S.L.U., se reúnen los representantes de los trabajadores y de la Empresa, que a continuación se indican, al objeto de continuar con la negociación de convenio colectivo.

Por parte de los trabajadores:

- D. Pablo Solís Hernández (independiente)
- D. D. Sergio Gómez Galocha (USO)
- D. Juan Manuel Díaz Nicolás (CC.OO.)
- D. Hilario Caraballo León (CC.OO.)
- D. Eduardo Giráldez Losada (CC.OO.)
- D. Fernando García Casado (UGT)
- D. Juan Gandul Torres (UGT)
- D. José Florencio Guerrero Sánchez (CGT)
- Doña Marta Muñoz Villanueva (independiente)

Por parte de la Empresa:

- D. Néstor Hernández Jurado
- D. Pablo Arenas Cabrera

Tras ser refrendado la última propuesta de la Empresa por los trabajadores en votación tras Asamblea, celebrada al efecto, ambas partes prestan su conformidad al texto del convenio colectivo que como anexo se adjunta a la presente acta, y delegan en los secretarios para la realización de cuantos actos sean necesarios para la formalización y publicación del presente convenio.

V CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE ALCALÁ DE GUADAÍRA (SEVILLA)
DE LA EMPRESA VIDRIERÍA ROVIRA, S.L.U.

Capítulo I. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 1. *Ámbito del convenio.*

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa VIDRIERÍA ROVIRA S.L.U. con su personal del centro de trabajo de Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

Artículo 2. *Vigencia.*

Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2024 una vez firmado por las representaciones empresarial y social, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio se fija en tres años, expirando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2026. De no denunciarse antes de su expiración por algunas de las partes firmantes, se prorrogará tácitamente por años sucesivos hasta ser sustituido por otro Convenio o pacto.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo y económicas, estimadas en su conjunto, que por el presente Convenio se implantan, se establecen con carácter de mínimas y son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras concedidas voluntariamente por la empresa, sea cual sea la causa o razón de su concesión y nombre con que se designen; y con cualquiera que emane de disposición legal o convencional que pudiera ser invocada como aplicable, operando en caso de conflicto de normas la compensación y absorción cuando los salarios y demás condiciones del Convenio en su conjunto y cómputo anual sean más favorable que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

No se absorberán con las mejoras pactadas en este Convenio las cantidades concedidas en concepto de complemento de sueldo a algunos trabajadores como estímulo para su traslado a otro centro de trabajo, o como compensación para la cancelación del Plan de medición de Resultados.

Capítulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 5. *Facultades de la Dirección.*

Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa:

1. La organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como también introducir las variaciones, modificaciones, alteraciones y supresiones que considere convenientes en departamentos, secciones, talleres, instalaciones o métodos de fabricación para aumentar rendimientos, mejorar calidades o disminuir costos.
2. El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.
3. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.
4. La fijación de los porcentajes de género defectuoso y del nivel calidad admitido a lo largo de todo el proceso de fabricación (mezcla de materias primas, hornos, fusión elaboración de envases, vitrificados, escogido y almacenamiento, etc.) y la aplicación de las sanciones para el culpable del incumplimiento de este apartado, se establecerán previa audiencia del comité al que se notificará el

incumplimiento de que se trate y la sanción prevista; se considerará cumplido el trámite cuando el comité no haya entregado su informe en plazo de cinco días desde la notificación mencionada.

5. El exigir la vigilancia, atención, engrase y limpieza de la maquinaria encomendada, así como de los lugares de trabajo, dentro del marco general de la obligación de la empresa de mantenimiento y limpieza tanto interior como exterior de toda la fábrica en prevención de accidentes.

6. La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción se hará de acuerdo con lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los trabajadores.

7. Estudiar, implantar y revisar sistemas de incentivos basados en mediciones correctas de los resultados y que tengan como consecuencia un beneficio económico para los trabajadores y un beneficio en producción de la empresa.

8. Poner en conocimiento de la representación de los trabajadores y estudiar sus comentarios y sugerencias en relación a todos los cambios y modificaciones resultantes por la aplicación de los artículos de este capítulo.

Las modificaciones que afecten al apartado 7º se implantarán por un periodo de prueba, a determinar en cada caso de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores para su estudio, pero será necesaria la aprobación de la representación de los trabajadores para su implantación definitiva.

Las representaciones económica y social consideran necesario dejar reflejado en este convenio que a través de ésta última se mantenga informado al personal de la marcha, proyectos y cambios que se prevean para la compañía, ya que estiman que todos ellos pueden afectar de manera directa o indirecta a los trabajadores. Para ello se establece que, cuando las representaciones económica y social lo consideren conveniente, se realicen las reuniones que sean necesarias para este fin.

Capítulo III. DEL PERSONAL.

Artículo 6. *Clasificación Profesional.*

Los grupos y categorías profesionales serán los siguientes:

- a. Grupo de Técnicos y Administrativos.- Comprenderá las siguientes categorías equivalentes (según CC 2010-2014):
 1. Técnicos titulados Universitarios: Grados y Máster (antiguos ingenieros superiores, licenciados, ingenieros técnicos).
 2. Técnicos no titulados: jefes de fabricación, jefes de departamento en general, ayudantes técnicos, encargados, contra-maestres y delineantes.
 3. Administrativos: jefes de primera, jefes de segunda, oficiales de primera, oficiales de segunda, auxiliares.
- b. Grupo de Profesionales.- Comprenderá las siguientes categorías equivalentes.
 1. Obreros: oficiales de primera, oficiales de segunda, oficiales de tercera, peones especializados y peones ordinarios.

La posesión de un título académico por el trabajador no implicará necesariamente el reconocimiento del grupo profesional.

Artículo 7. *Asignación de grupos profesionales.*

A continuación se relacionan 10 grupos profesionales, algunos de ellos subdivididos para abarcar el conjunto de las anteriores categorías (según CC 2010-2014). Asimismo, se indica la nomenclatura anterior equivalente con el objetivo de facilitar la comprensión.

Grupo profesional 10 (equivalente a los anteriores Grupo de profesionales, obreros con categoría peón ordinario). Criterios generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación mínima exigida: graduado escolar o graduado ESO (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los operarios de composición (pesadas menores), de pantalla, de túnel retráctil, engrase, limpieza, carga y descarga, acarreo y demás servicios, peones de nave, escogedores y re escogedores, durante los 6 primeros meses a partir de la fecha de su incorporación a la empresa.

Grupo profesional 9 (equivalente a los anteriores Grupo de profesionales, obreros con categoría peón especializado). Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación.

Formación mínima exigida: graduado escolar o graduado ESO (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los operarios de composición (pesadas menores), de pantalla, de túnel retráctil, engrase, limpieza, carga y descarga, acarreo y demás servicios, peones de nave, escogedores y reescogedores, una vez transcurridos 6 meses en el grupo profesional 10.

Grupo profesional 8 (equivalente a los anteriores Grupo de técnicos y administrativos, administrativos con categoría auxiliar administrativo/ordenanza). Criterios generales.

Funciones de carácter administrativo que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación.

Formación mínima exigida: ciclo formativo de Grado Medio (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los auxiliares administrativos y ordenanzas.

Grupo profesional 7.3. (equivalente a los anteriores Grupo de profesionales, obreros con categoría oficial de 3ª 1, 2 y 3 turnos). Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos de nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllas puedan ser ayudados por otros trabajadores.

Formación mínima exigida: graduado escolar o graduado ESO (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los operarios de materias primas, fundidores, reparadores de hornos, conductores de máquina IS, mecánicos y electromecánicos de talleres, reparadores de moldes, chequeadores de cavidades y comprobadores de laboratorio, los ayudantes de fundidor y pulidores, durante los 6 primeros meses a partir de la fecha de su incorporación a la empresa.

Grupo profesional 7.2. (equivalente a los anteriores Grupo de profesionales, obreros con categoría oficial de 2ª 1, 2 y 3 turnos). Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y bajo la supervisión en todo los casos del Encargado.

Formación mínima exigida: ciclo formativo de Grado Medio (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los operarios de materias primas, mezcladores a cargo del puente grúa y pesadas mayores, conductores de carretillas elevadoras y los operarios de paletizadores. Asimismo se incluyen los fundidores, reparadores de hornos, conductores de máquina IS, mecánicos y electromecánicos de talleres, reparadores de moldes, chequeadores de cavidades y comprobadores de laboratorio, los ayudantes de fundidor y pulidores, una vez transcurridos 6 meses en el grupo profesional 7.3.

Grupo profesional 7.1. (equivalente a los anteriores Grupo de profesionales, obreros con categoría oficial de 1ª 1, 2 y 3 turnos). Criterios generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de ejecutar, integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas homogéneas realizadas en un estadio organizativo menor.

Formación mínima exigida: ciclo formativo de Grado Medio (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los operarios de materias primas, fundidores, reparadores de hornos, conductores de máquina IS, mecánicos y electromecánicos de talleres, reparadores de moldes, chequeadores de cavidades y comprobadores de laboratorio, los ayudantes de fundidor y pulidores, cuando lleven con total responsabilidad y conocimiento el puesto, y desempeñen con perfección su oficio.

Grupo profesional 6 (equivalente a los anteriores Grupo de técnicos y administrativos con categorías oficial administrativo 2ª, contraмаestre, delineante 1ª y delineante superior). Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos de nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllas puedan ser ayudados por otros trabajadores.

Formación mínima exigida: ciclo formativo de Grado Medio (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los oficiales administrativos de 2ª, los contraмаestres y los delineantes de 1ª y delineantes superiores.

Grupo profesional 5 (equivalente a los anteriores Grupo de técnicos y administrativos, administrativos con categoría oficial administrativo de 1ª). Criterios generales.

Funciones de carácter administrativo que consisten en ejecutar, integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación mínima exigida: ciclo formativo de Grado Medio (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los oficiales administrativos de 1ª.

Grupo profesional 4 (equivalente a los anteriores Grupo de técnicos y administrativos, técnicos no titulados con categoría encargado). Criterios generales.

Funciones de carácter técnico que consisten en ejecutar, integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación mínima exigida: ciclo formativo de Grado Superior (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los encargados.

Grupo profesional 3.2. (equivalente a los anteriores Grupo de técnicos y administrativos con categorías jefe administrativo de 2ª/Ayudante técnico). Criterios generales.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos globales definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación mínima exigida: ciclo formativo de Grado Superior (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los jefes administrativos y los ayudantes técnicos.

Grupo profesional 3.1. (equivalente a los anteriores Grupo de técnicos y administrativos con categorías jefe administrativo de 1ª/jefe de Fabricación). Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a algunas personas.

Formación mínima exigida: ciclo formativo de Grado Superior (requisito aplicable a nuevas incorporaciones).

En este grupo profesional se incluyen entre otros los jefes administrativos de 1ª y los jefes de Fabricación.

Grupo profesional 2 (equivalente a los anteriores Grupo de técnicos y administrativos, técnicos titulados con categorías perito/ingeniero técnico). Criterios generales.

Se incluyen en este grupo al personal que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales, los pertenecientes a este grupo organizan, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Formación mínima exigida: titulación universitaria de Grado (antigua diplomatura o ingeniería técnica).

Los trabajadores de posiciones clave para la empresa que cuenten con la titulación universitaria correspondiente formarán parte de este grupo profesional.

Grupo profesional 1 (equivalente a los anteriores Grupo de técnicos y administrativos, técnicos titulados con categorías licenciado e ingeniero). Criterios generales.

Se incluyen en este grupo al personal que en el desempeño de su trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales que ejerce sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencias en los factores de iniciativa autonomía y responsabilidad. Los pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Formación mínima exigida: titulación universitaria de Máster (antigua licenciatura o ingeniería superior).

Los trabajadores de posiciones clave para la empresa que cuenten con la titulación universitaria correspondiente formarán parte de este grupo profesional.

Grupo profesional 0 (grupo sin correspondencia en el sistema anterior de categorías. Su creación responde a la necesidad de la empresa de distinguir el puesto de director de planta). Criterios generales.

Se incluye en este grupo al personal que ocupa el puesto de director de planta o fábrica. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, y toma decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa.

Formación mínima exigida: titulación universitaria de Grado.

Artículo 8. Revisión de escalafón.

Dentro del primer trimestre de cada año la Empresa remitirá al Comité de Empresa el listado correspondiente del escalafón.

Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resueltas por la dirección de la empresa en el plazo de quince días. Si el interesado no estuviera conforme, se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la primera reunión. Los representantes de los trabajadores informarán a la dirección de la empresa, en reunión conjunta, y ésta en plazo de cinco días dictará la resolución que crea conveniente, la cual será comunicada al interesado, quien de no estar de acuerdo podrá hacer uso de los recursos previstos en la legislación laboral.

Artículo 9. Ingresos, ceses y periodos de prueba.

Todo el personal, administrativo, técnico titulado o no titulado, subalterno y obrero, será de libre admisión a elección de la Dirección de la Empresa garantizando el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba que será de 6 meses para titulados universitarios y de 2 meses para el resto de empleados. Dicho período se interrumpirá por la situación de incapacidad temporal del trabajador y, durante el mismo, cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin que por ello haya lugar a indemnización.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de quince días naturales. En caso de que el trabajador incumpla el citado plazo, la Empresa podrá reclamar los perjuicios ocasionados a la organización hasta el límite de los salarios correspondientes a los días que se hayan dejado de preavisar. La notificación de cese, que tendrá carácter irrevocable, se habrá de presentar por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 10. Ascensos.

Las vacantes a cubrir se proveerán por libre designación de la Empresa que, no obstante, informará al Comité de Empresa.

Artículo 11. Garantías de trabajo.

Al trabajador que por causa de accidente de trabajo o enfermedad no pudiese continuar ejerciendo el puesto de trabajo que venía desempeñando, la empresa estará obligada a facilitarle un puesto de trabajo que pueda desempeñar, y al mismo tiempo le respetará su categoría profesional en cuanto a emolumentos.

Se requerirá para ello la declaración de incapacidad permanentemente parcial para la profesión habitual por parte del organismo oficial competente.

Este artículo no será de aplicación en los casos de incapacidad permanente total o absoluta, o de gran invalidez.

Artículo 12. Retribución del contrato en prácticas.

En caso de celebrarse contratos en prácticas, el sueldo o salario será el 90% del correspondiente a la categoría profesional del trabajador durante el primer año, y 100% el segundo y se abonará en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

Capítulo IV. CAMBIO DE SECCIÓN, TURNO O PUESTO DE TRABAJO.

Artículo 13. Cambio de sección, turno o puesto de trabajo.

La dirección de la empresa podrá ejecutar los cambios de una sección a otra o de un turno a otro siempre que las necesidades del trabajo así lo aconsejen.

La dirección de la empresa dispondrá estos cambios de sección o turno, en lo posible, con la antelación suficiente, comunicándose por escrito al interesado al menos con cuarenta y ocho horas de antelación. Asimismo, los cambios de turno que no se correspondan con la función de correturnos, se efectuarán después del descanso correspondiente.

Cuando por necesidades de la organización de trabajo, la empresa traslade personal de tres turnos, que tenga antigüedad de al menos de un año en dicho puesto, a puestos de trabajo a uno o dos turnos, le mantendrá el 85% de la diferencia entre las percepciones del puesto de origen y las del nuevo destino, durante el tiempo proporcional en que dicho trabajador haya estado adscrito a 3 turnos continua o discontinuamente (en caso de discontinuidad, el periodo mínimo considerado para aplicar el citado 85% será el de un año continuado). Esta percepción desaparecerá en caso de cobrar de nuevo las percepciones del puesto de origen.

En caso de que el cambio tenga una duración de hasta 1 mes, se mantendrá el 100% del salario del puesto o turno de origen, cuando se cambia al trabajador de tres turnos a un turno, o turno normal.

Artículo 14. Correturnos.

Podrán existir correturnos voluntarios que cobren el plus tres turnos todo el año. De no existir correturnos voluntarios suficientes, la Empresa nombrará correturnos de acuerdo con las necesidades de cada Sección. En ningún caso este personal podrá realizar más horas en cómputo anual que las correspondientes a su Sección.

En las secciones en que se utilizan corretornos para cubrir vacaciones, se podrán nombrar nuevos corretornos para cubrir ausencias imprevistas. La lista de los corretornos del año será comunicada a RR.HH. antes del 15 de enero y cualquier cambio en dicha lista requerirá la aprobación de RR.HH.

Los corretornos mantendrán el derecho al descanso en proporción al tiempo trabajado a razón de 0,40 días o 0,67, según se esté a 1 o 2 turnos o a tres turnos, y a razón de 0,33 días en el caso del personal a tres turnos durante el verano (6/2), por cada día de asistencia al mismo. Siempre que la suplencia esté programada, descansará antes del cambio. En otro caso el defecto de descanso por la acumulación de los días de uno y otro turno lo disfrutará en el plazo máximo de quince días.

Artículo 15. Trabajos de diferente grupo profesional.

En relación con este particular se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la realización de tareas de superior grupo profesional se deba a que el trabajador está cubriendo provisionalmente un baja por enfermedad o accidente de trabajo o vacaciones, no se aplicarán las reglas previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la consolidación de grupo profesional superior.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 16. Cumplimiento del cambio.

Todo trabajador afectado por una medida de traslado o cambio de sección o turno está obligado a cumplirla de forma inmediata según las normas establecidas en este convenio.

En estos cambios de puesto de trabajo se destinará con preferencia, entre los cualificados para desempeñarlo, al personal de tres turnos a cubrir puestos de tres turnos, y al de uno o dos turnos a puestos de uno o dos turnos.

Capítulo V. JORNADA, HORARIOS, VACACIONES, HORAS EXTRAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Artículo 17. Jornada anual.

La jornada anual de trabajo del personal acogido a este convenio, será la siguiente:

- Para el año 2024, el personal a tres turnos: 1.648 horas anuales de trabajo efectivo por término medio y oscilando cada año entre aproximadamente 1640 Y 1664 horas según la rotación de los turnos y los días del año.
- Implantación calendario 6/4 todo el año, a partir del año 2024. Personal a tres turnos: 1.648 horas anuales
- Personal a un turno, a dos turnos y a turno normal: 1.712,75 horas de trabajo efectivo.

Artículo 17 bis. Jornada anual (Calendario para el personal a 3 Turnos):

La implantación de la jornada 6/4 todo el año a partir de 2024 quedará supeditada a los siguientes condicionantes:

- Eliminación del disfrute de los dos días por trabajar en festivos especiales (Navidades) .A partir de 1 de enero de 2024 (y en año sucesivos). Igualmente los días generados por haber trabajado en festivos especiales (de Navidad) pendientes de años anteriores, deben ser disfrutados antes de finalizar el año 2024.
- Desde el mes de junio(inicio el periodo vacacional) hasta septiembre(final de periodo vacacional), Producción (Fabricación y escogido) trabajará con una persona menos por turno (13 en total), cediendo esas 5 personas a los talleres (T-líneas, AAGG, MZF y HyC).
- La reducción de la jornada de 40 horas anuales (5 días de trabajo) supondrá una reducción de los pluses de asistencia, como consecuencia al tiempo de menos trabajado.

Artículo 18. Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo serán los que se consignan a continuación para cada grupo de trabajadores:

Turno	Horario	Especialidades
Personal a 3 turnos.	Mañana: de 6 a 14 horas Tarde: de 14 a 22 horas Noche: de 22 a 6 horas.	Régimen de trabajo 6/4 todo el año: 2M, 2T, 2N, 4D,
Personal a 2 turnos	De lunes a viernes: -Mañana: de 6:15 a 14 horas -Tarde: de 14 a 21:45 horas.	Para el área de Logística el horario será: -Mañana: de 6 a 14 horas - Tarde: de 14 a 21:30 horas Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, el horario del turno de tarde será de 14 a 19 horas.
Personal a 1 turno	De lunes a viernes: De 7 a 15:45 horas. Descanso de 13 a 14 horas para almorzar.	Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, el horario será de 7 a 13:45 horas sin descanso para el almuerzo. El taller de Vidrio Frío tendrá el siguiente horario: De lunes a viernes de 7:30 a 16:15 horas, con descanso de 13 a 14 horas para almorzar.
Personal a turno normal	De lunes a jueves de 8 a 17 horas, con una hora para almorzar. Viernes de 7:30 a 14:45 horas sin descanso para almorzar.	Del 1 de julio al 31 de agosto, jornada intensiva de lunes a viernes de 7:30 a 14:45 horas sin descanso para almorzar. Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, el horario será de 8 a 13 horas sin descanso para el almuerzo.

Otras consideraciones:

1. El equipo de Cambios (no incluye al personal de taller que asiste al cambio) se acogerá tanto al horario de un turno como al de turno de tarde del de dos turnos, de forma que haya una rotación semanal entre los miembros del equipo. Así, una semana una parte del equipo seguirá el horario de un turno y la otra el de dos turnos pero sólo en el horario de tarde. Asimismo, también le podrá ser aplicado el de turno normal por necesidades de la empresa.

2. El personal de Calidad se adscribirá al horario de turno normal, pudiendo aplicársele también los horarios de uno, dos y tres turnos, de lunes a viernes y rotando semanalmente, en función de las necesidades de la empresa.

3. El personal a un turno de Horno y Composición del 15 de junio al 15 de septiembre trabajará de 7h a 14:45h.

4. El personal a dos turnos, tendrá obligación de asistir al trabajo algún sábado, cuando sea preciso cargar, compensando dicho cambio con libranza un día de la semana siguiente, que no tendrá que ser necesariamente el lunes.

5. El personal que preste servicios durante cinco horas de manera ininterrumpida tendrá derecho a un descanso de 15 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo. Este descanso se disfrutará según las necesidades del servicio dentro de las cuatro horas centrales de la jornada.

6. Al personal a un turno podrá cambiársele el descanso del sábado por el lunes siguiente en caso de necesidad del servicio que de no aceptar el trabajador serán apreciadas por el Comité de empresa, o los miembros presentes en el momento de dar aviso del cambio al trabajador. Este cambio no se realizará más de una vez cada cuatro semanas a un mismo trabajador, salvo consentimiento del mismo. La jornada del sábado será de seis horas, y si no se dio aviso con 24 horas al menos de anticipación, será de cinco horas.

Artículo 19. *Rotación de turnos.*

El personal de turnos estará sujeto a la rotación de los mismos en atención a los siguientes regímenes de trabajo.

El régimen de trabajo 6/4 consiste en trabajar dos días en turno de mañana (2M), 2 días en turno de tarde (2T), dos días en turno de noche (2N) y descansar cuatro días (4D).

Esta rotación siempre respetará lo dispuesto en el artículo 24 del presente convenio.

Artículo 20. *Trabajo en domingos y festivos.*

Se establece el trabajo obligatorio en domingos y festivos en todas las secciones y talleres de la fábrica que trabajen a tres turnos.

Para los trabajadores de tres turnos, los festivos serán retribuidos el mismo día de la festividad, es decir, no se tendrán en cuenta las fechas a las que son trasladadas ciertas festividades en el caso del turno normal, un turno o dos turnos.

En todas las secciones o talleres en que no se considere actualmente imprescindible el trabajo en domingos y festivos se acoplará el personal a uno o dos turnos con descanso de domingos de acuerdo con el horario previsto en el artículo 18; para el cambio de estas secciones al trabajo en domingo y festivos, será necesaria la aprobación de la representación de los trabajadores.

Artículo 21. *Fiestas abonables y días inhábiles.*

Estas fiestas para el personal a tres turnos quedan compensadas en los cuadros de descanso de este personal.

El día de elecciones locales, autonómicas, generales, o europeas el personal de tres turnos trabajará con normalidad y a cambio tendrá un día de descanso adicional a convenir con la empresa dentro de los doce meses siguientes.

El personal de turno normal, un turno y dos turnos tendrá un día de libre disposición, sustituyendo al festivo del lunes de Pascua (lunes siguiente al domingo de Resurrección).

Artículo 22. *Trabajos en festivos especiales.*

A) Los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, se trabajará con normalidad. El 50% de las líneas serán atendidas por el personal al que le corresponda por calendario, y el otro 50% por personal voluntario. De no haber número suficiente de voluntarios, la Empresa designará al personal necesario para completar el equipo.

Solo los trabajadores que presten efectivamente servicios en su puesto de trabajo los días 24 y 31 de diciembre en turno de noche recibirán una compensación de 300€.

Solo los trabajadores que presten efectivamente servicios en su puesto de trabajo los días 25 de diciembre y 1 de enero, en turno de mañana y tarde, recibirán una compensación de 300 euros por cada turno trabajado.

Solo los trabajadores que presten efectivamente servicios en su puesto de trabajo en el turno de noche de los días 25 de diciembre y 1 de enero, recibirán el plus festivo.

Artículo 23. *Relevos.*

En las secciones de hornos, talleres de mantenimiento en general, fabricación y escogido, no podrá abandonarse el puesto de trabajo en tanto no llegue el relevo correspondiente.

El tiempo máximo de permanencia después de su jornada no podrá exceder de dos horas, debiendo ser relevado sin que transcurra más del tiempo indicado.

El tiempo que se esté sin relevo se abonará como horas extraordinarias.

Al trabajador que se retrase en relevar al compañero que termina su turno de trabajo, además de las sanciones oportunas, se le podrá detraer el salario correspondiente al tiempo de retraso incurrido.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales, pudiendo disfrutarse con anticipación a su devengo siempre dentro del mismo año, es decir, no podrán disfrutarse en el año en curso las vacaciones del año siguiente.

En caso de que el trabajador cause baja en la empresa habiendo disfrutado días de vacaciones no devengados, estos se deducirán del importe de la liquidación.

Para el disfrute de las vacaciones se atenderá a lo siguiente:

1. El personal de día disfrutará de 23 días laborables, de los cuales al menos 13 deberán ser disfrutados en el periodo central de vacaciones, que abarcará del 1 de junio al 15 de septiembre. Asimismo, la planificación de vacaciones anual deberá ser comunicada a RR.HH. antes del 31 de marzo de cada año, a los efectos de poder confeccionar el calendario de vacaciones.

2. El personal que preste servicios a tres turnos disfrutará de:
 - a. Las vacaciones de verano serán de 14 días naturales consecutivos (descansos incluidos) entre el 23 de junio y el 2 de septiembre, con un desfase de unos 10 días sobre las fechas señalada, y en función de las rotaciones de los diferentes turnos de trabajo y sustituciones a efectuar, se establecerá un calendario para estas vacaciones.
 - b. Otros 10 días naturales más seguidos, a disfrutar fuera del periodo central manteniéndose el sistema de trabajo 6/4 todo el año. Se elaborará un calendario para estas vacaciones, con asignación de letras, y se comunicará al comité de Empresa.
 - c. Un día suplementario a disfrutar fuera del periodo central siempre de común acuerdo con el mando respectivo y preavisado con una antelación mínima de 48 horas. La tercera solicitud para disfrute del día suplementario no podrá ser rechazada.
3. Para el personal de los talleres de Líneas, Vidrio Frío y Mantenimiento General, el calendario de vacaciones cortas se establece del siguiente modo:
 - 14 letras, de la A a la N, que se asignan a razón de 1 letra por trabajador, incluyendo en la asignación tanto al personal de 1 turno como al de 3 turnos.
 - Las fechas de las letras rotarán cada año, quedando siempre excluida la Semana Santa (que también varía de fecha según el año).
 - En el caso de que un año el trabajador, dentro de las fechas de su letra, no pueda elegir el periodo de su preferencia por razones organizativas del taller, al año siguiente, y siempre dentro de su letra, podrá irse en el periodo de su elección.
 - La asignación de letras se hará por sorteo; el personal podrá intercambiarse la letra de común acuerdo, formalizándolo por escrito con el conocimiento del responsable del taller. El cambio de letra será temporal o permanente según ambos trabajadores lo establezcan.
 - Por la correcta organización de los trabajos de cada taller, no podrán coincidir los periodos vacacionales (vacaciones largas incluidas) de 2 trabajadores, aun cuando sean de turnos distintos, durante más de 5 días. Asimismo, no podrán solaparse vacaciones largas y cortas del mismo trabajador.

No obstante lo anterior, se mantiene la posibilidad de realizar vacaciones continuadas o desfases superiores a los indicados, cuando las circunstancias particulares de la sección o puesto de trabajo lo permitan o lo exijan.

La Empresa podrá modificar la planificación de las vacaciones en los años en los que existan paros programadas de hornos o máquinas, de manera que se empleen estos paros para dar vacaciones al personal.

El tiempo de paradas de hornos y/o máquinas debido a fuerza mayor se empleará para dar la parte de vacaciones fuera del periodo central.

La retribución de las vacaciones comprenderá el salario convenio de la categoría, el plus consolidado, la prima de productividad y la antigüedad. Al personal de tres turnos se le abonará igualmente el importe del Plus Tres Turnos y al de dos turnos el de rotación de turnos.

3. Reglas comunes:

- a. Las vacaciones fuera de periodo central comenzarán después del descanso.
- b. El cambio de sección, turno o puesto de trabajo llevará aparejada la fijación de un nuevo periodo de vacaciones.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias se limitará a los casos de necesidad perentoria.

Se consideran como necesidades perentorias aquellas situaciones que causen pérdidas en la producción o afecten la marcha regular de la empresa, siempre que además no sean de carácter continuado.

Las horas extraordinarias se compensarán, por regla general y salvo pacto en contrario con el trabajador, a razón de dos horas de descanso por cada hora extra realizada. El descanso compensatorio deberá disfrutarse en los cuatro meses siguientes a su realización. Los días de descanso compensatorio ganados por esta causa devengarán el Plus de Puesto de Trabajo que hubiera correspondido al trabajador en el puesto en el que prolongó su jornada.

En caso de compensación económica, la hora del almuerzo será retribuida como “ayuda comedor”.

El límite máximo de horas extraordinarias será de ochenta por persona y año. No estarán sujetas a estos límites las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El Comité de empresa será informado de las que se prevean realizar para atender necesidades tales como reparaciones de hornos, máquinas, etc., que aun siendo previsibles, requieren la dedicación de más horas de las normales por parte del personal cualificado para realizar los trabajos.

El Comité de empresa podrá realizar las objeciones que estime oportunas a las razones esgrimidas para la realización de las horas extraordinarias.

Capítulo VI. RETRIBUCIONES.

Artículo 26. *Sistema retributivo.*

Estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

A. Percepciones salariales:

I. Salario base.

II. Complementos.

a. Personales:

1. Antigüedad.

2. Plus de Convenio.

b. De puesto de trabajo:

1. Plus de 5. Equipo.

2. Plus Consolidado (parte de la antigua prima de eficiencia).

3. Plus penoso o tóxico.

4. Plus de tres turnos o P.T.T.

5. Plus trabajo efectivo domingos.
6. Plus trabajo efectivo festivos.
7. Plus trabajo efectivo nocturnos.
8. Plus de festivo mayo.
9. Plus valoración.
10. Plus Fundidores (a partir de 2024 se incluye un nuevo Plus para el equipo de Fundidores) . ver tabla de pluses adjunta.

c. De cantidad o calidad de trabajo:

2. Prima de productividad.
3. Horas extraordinarias.

III. Gratificaciones extraordinarias.

1. Gratificación extraordinaria de Navidad.
2. Gratificación extraordinaria de julio.
3. Paga extraordinaria de septiembre.
4. Paga extraordinaria de febrero.

IV. Prima de productividad consolidada.

B. Percepciones no salariales:

I. Plus de distancia y transporte.

II. Ayuda escolar.

III. Ayuda a minusválidos.

IV. Dietas y gastos de desplazamiento.

V. Complementos I.T.

VI. Premio de natalidad.

VII. Ayuda comedor.

VIII. Ayuda gafas.

IX. Prestación de nupcialidad.

X. Premio de jubilación.

Artículo 27. *Salario base.*

El salario base será, para todas las categorías, el que se consigna en las tablas anexas al presente convenio.

Artículo 28. *Antigüedad.*

Se abonará según la tabla de antigüedad del convenio.

Artículo 29. *Plus Convenio.*

Es la cantidad a sumar al salario base para obtener el sueldo Convenio fijado en las tablas salariales.

Artículo 30. *Plus de 5º Equipo.*

Este plus procede de la implantación del 5º Equipo y corresponde a la diferencia entre la cantidad percibida, en su cómputo anual, por los pluses derivados de la prestación efectiva de trabajo a 4 turnos y la que correspondía tras dicha implantación. El mismo, se aplicará a todo el personal fijo que trabaje con descanso intersemanal efectivamente a 5 turnos, y al personal eventual que sume 3 años discontinuos o dos continuados de trabajo en la empresa.

Se adjunta tabla de la aplicación de dicho plus en función de los puestos de trabajo y categorías.

Artículo 31. *Plus consolidado (antigua prima de eficiencia).*

Dicho Plus está formado por la parte de la antigua prima de eficiencia una vez detraídos 721,20 euros que pasaron al Plus de Productividad (prima de Productividad), como punto de partida. Este plus se percibe en 14 partes, distribuido entre las doce pagas mensuales y las pagas Extras de julio y Navidad.

Artículo 32. *Plus penoso o tóxico.*

Se abonará el citado plus día completo efectivamente trabajado al personal con derecho a ello, en la cuantía referida en las tablas salariales.

Artículo 33. *Plus tres turnos.*

Este plus se abonará para compensar el trabajo nocturno, la rotación de turnos y los trabajos en domingos y festivos. Dicho concepto se devengará por cada día completo efectivamente trabajado reflejándose como un único concepto de la nómina, abonándose en las cuantías que se recogen las tablas salariales.

Artículo 34. *Plus de trabajo efectivo.*

a. Nocturno, que se satisfará en la cuantía establecida en las tablas anexas al presente convenio a aquellos trabajadores que real y efectivamente trabajen en el turno de noche, de veintidós a seis horas.

b. Domingos, que se satisfará en la cuantía establecida en las tablas anexas al presente convenio a aquellos trabajadores que real y efectivamente trabajen en domingo, según el calendario laboral aprobado por la autoridad gubernamental de cada comunidad competente.

c. Festivo para los días trabajados por los turnos de mañana, tarde y noche del día correspondiente, excluidos los domingos, se pagarán en la cuantía establecida en las tablas anexas al presente convenio. La fiesta de 1 de mayo se abonará conforme a la cuantía del plus de festivo mayo previsto en las tablas anexas al presente convenio.

Al personal de tres turnos que trabaje los días de 29 de septiembre San Miguel y lunes de Resurrección (aun no siendo fiesta para el personal de día) se les retribuirá el plus de trabajo en festivos.

Estos pluses, al cerrar nómina los días 20 o 21 de cada mes, se abonarán con un desfase de 10 días, regularizándose cada mes en el siguiente, o en la liquidación.

Artículo 35. Prima de productividad.

La prima de productividad quedará vinculada al cumplimiento de objetivos en relación a los índices PTM (Pack to Melt), JCI (Job Change Index), el porcentaje de absentismo y Calidad, y se abonará en función de los días efectivamente trabajados, a salvo de lo dispuesto para la retribución de vacaciones. Asimismo, su retribución será vinculada al porcentaje del peso que cada una de las líneas tiene en la producción total de la fábrica:

- Línea 20: 32%
- Línea 21: 20%
- Línea 22: 20%
- Línea 23: 28%

Además, en caso de instalarse una nueva línea de producción, el porcentaje de pesos arriba relacionado será redistribuido conforme al peso de la nueva línea, en base a la inversión y modificación de las líneas 21, y 22, la nueva redistribución de peso queda de la siguiente manera (01/07/2021) :

- Línea 20: 29%
- Línea 21: 23%
- Línea 22: 23%
- Línea 23: 25%

Los días en que las líneas estén paradas por exceso de inventario, los valores de los indicadores PTM y JCI serán calculados deduciendo el porcentaje correspondiente al peso de la(s) línea(s) parada(s).

Su abono será mensual en las cuantías resultantes de aplicar las tablas que se contienen en el Anexo 1 de este convenio, según el escalado y los porcentajes allí referidos.

A los efectos del cálculo del parámetro de Calidad, las reclamaciones a tener en cuenta son las más graves, según la calificación aplicable en la Empresa (reclamaciones de nivel 3 y 4).

Para calcular el PTM se estará a la siguiente fórmula:

$$PTM = 100 \times \text{tonelaje neto empaquetado (a peso real)} / \text{tonelaje bruto extraído.}$$

En los casos de arranque de horno, la situación se considerará como extraordinaria y se negociará con el Comité de Empresa el porcentaje a aplicar en tales casos.

La prima de productividad será abonada aunque no se alcance el mínimo en algunas de las tablas que se contienen en el Anexo 1.

Para los trabajadores cuyos contratos terminen antes de que concluya el mes, en su liquidación se incluirá por este concepto la media de la prima de productividad de los últimos 6 meses anteriores al mes de vencimiento de su contrato.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias para todo el personal afectado por este Convenio será el fijado en la tabla anexa al presente convenio referida a las horas incrementado un 75%.

Además del salario por hora extraordinaria definido en el apartado anterior, el trabajador percibirá el Plus consolidado y el Plus Valoración, en su caso, el Plus de tres turnos o el de rotación de turnos, en su caso, los pluses de trabajo efectivo en domingos y festivos y el nuevo plus de festivo, nocturno, penoso o tóxico, todos ellos correspondientes al puesto de trabajo en jornada normal.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias serán cuatro, denominadas gratificaciones extraordinarias de febrero, julio, septiembre y Navidad.

Las pagas de julio y Navidad (o diciembre) se abonarán dentro de los diez primeros días de los citados meses. Las de febrero y septiembre, se abonarán con la nómina ordinaria de estos meses.

El importe de estas pagas será el fijado en las tablas anexas al presente convenio, más:

- La antigüedad, en las pagas de febrero, julio y diciembre.
- La 14ª parte del Plus Consolidado en las pagas de julio y diciembre.

Artículo 38. Plus de distancia y transporte.

Cada trabajador recibirá por este concepto la cantidad estipulada en las tablas salariales por cada día trabajado. Asimismo, el personal de 3 turnos cuando asista a formación en tiempo de descanso de acuerdo con el artículo 56 de este Convenio, percibirá igualmente la cuantía correspondiente a este plus.

Artículo 39. Ayuda escolar.

Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural de los hijos de los trabajadores a su servicio, la empresa abonará la cuantía anual establecida en las tablas anexas al presente convenio por cada hijo desde que cumpla los tres años y hasta que cumpla los dieciséis años de edad, a partir de la cual se extingue el derecho a dicha percepción.

Para el pago de dicho concepto extrasalarial, habrá de formularse previamente a la empresa una solicitud escrita.

Artículo 40. Ayuda a discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales.

Se establece una ayuda para aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados física, psíquica o sensorialmente la cuantía mensual establecida en las tablas anexas al presente convenio por cada hijo que se encuentre en dicha situación. El importe se percibirá a partir de la fecha de efectos del reconocimiento de la discapacidad por el organismo competente.

Para el pago de dicho concepto extrasalarial, habrá de formularse previamente a la empresa una solicitud.

Artículo 41. Dietas y gastos de desplazamiento.

Los trabajadores que se desplacen fuera del lugar habitual de trabajo, salvo que se desplacen a prestar servicios en lugares próximos sin alterar substancialmente su horario o su sistema de almuerzo habitual (almuerzo en casa o en el sistema de comedor o ayuda a comedor), devengarán en concepto de dietas las siguientes cuantías:

Dieta completa: en la cuantía establecida en las tablas anexas al presente convenio, cuando se tome el desayuno y las dos comidas principales fuera del domicilio o lugar de trabajo habituales con motivo del desplazamiento

Media Dieta: la cuantía establecida en las tablas anexas al presente convenio cuando se vuelva a pernoctar en el domicilio habitual antes de las diez de la noche.

Del importe de la dieta se imputan el 14% a desayuno, refrigerios y/o varios, 50% de almuerzo y 36% a la cena, manteniéndose esta proporción en sus sucesivas revisiones; sin que se devengue el importe de la comida o cena correspondientes cuando por razones de invitación haya sido abonado por otra persona o entidad, incluida la propia Empresa.

Cuando se utilice un día de descanso para el desplazamiento, se percibirá media dieta o dieta completa, según el tiempo normal del viaje, en función del medio utilizado, sea inferior o superior a cuatro horas.

En caso de desplazamiento en día de trabajo, el exceso de tiempo de dedicación, excluidas horas extraordinarias si las hubiere, que sobre 9 horas (personal en jornada continuada o en jornada intensiva) o 10 horas (personal con 1 hora para almorzar) se emplee por tal causa, será abonado al valor de la dieta asignada por hora de asistencia a cursillos en horas de descanso.

En los viajes de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, este tiempo, se compensará con el cobro de la dieta completa

La dieta por asistencia a cursillos en horas de descanso se establece en 9,89 euros por hora.

Los gastos de hotel (exclusivamente habitación), billete de tren, avión, etc. y taxis desde el domicilio o centro de trabajo a la estación o aeropuerto o viceversa el día del viaje serán por cuenta de la empresa, así como en su caso, el kilometraje correspondiente al uso del vehículo propio en desplazamientos cortos, o que, aún siendo largos, lo haya autorizado la dirección.

En desplazamientos cortos sin llevar vehículo propio, se abonarán además los gastos de locomoción del hotel al centro de trabajo cuando sean necesarios, previa su justificación documental.

Artículo 42. Complemento de incapacidad temporal.

Durante la situación de incapacidad temporal, la Empresa complementará la prestación a percibir por el trabajador desde el 4º día y por un periodo máximo de 1 año en los siguientes porcentajes, a aplicar sobre la base reguladora (detrayendo la prima de productividad, el plus de trabajo efectivo -festivos, domingo y nocturno- y el plus de distancia);

BAJAS 4º - 20º	21º hasta 365
1ª BAJA 100%**	100%**
2ª BAJA 85%**	100%**
3ª BAJA 75%**	100%**
4ª BAJA 0%	0%

A partir de la 4ª baja del trabajador en el año natural la Empresa no complementará la prestación de IT.

En la primera baja del año natural, no se complementará el 100% de la base reguladora* del primer al tercer día. Es decir, se elimina Complemento IT los 3 primeros días de baja exceptuando:

- Las enfermedades Graves (Oncológicas, ictus, infarto de Miocardio)
- Y a las personas que en los últimos 3 años no hayan tenido ningún periodo de IT desde la fecha de la baja actual

Solo en ambos caso se les seguirán complementando al 100% de la BR desde el primer día.

** % Base reguladora mes anterior, detrayendo (PPT, pluses de trabajo efectivo, festivos, domingos y nocturnos-, el Plus Distancia). Se detraerá de las pagas extras la parte proporcional al periodo de baja.

Para combatir el absentismo, la empresa comenzará a trabajar con un Grupo Hospitalario de reconocido prestigio para acortar los periodos de baja, de corta -media y larga duración (pudiendo llegar a asumir el coste de pruebas médicas / intervenciones).

Esta iniciativa irá cobrando forma a lo largo de 2024.

Artículo 43. Premio de natalidad.

Se establece un premio de natalidad para el personal fijo de plantilla o con una antigüedad superior a un año continuo o dos discontinuos consistente en la cuantía establecida en las tablas anexas al presente convenio a abonar en el momento del nacimiento del hijo. Este premio se extenderá igualmente a los supuestos de adopción, abonándose en el momento en que se formalice la adopción y así se acredite a la Empresa.

Artículo 44. Premio nupcialidad.

Se establecerá un premio de nupcialidad para el personal fijo o eventual, consistente en el pago, por una sola vez, en la cuantía establecida en las tablas anexas al presente convenio, tras acreditar la celebración del matrimonio. Este premio será extensible de igual modo a los supuestos en los que se produzca la inscripción de parejas de hecho en el registro administrativo correspondiente, no pudiendo devengarse otro premio de nupcialidad hasta pasados tres años (salvo muerte del otro miembro de la pareja), con independencia de producirse la constitución de una nueva pareja de hecho.

Artículo 45. Premio de jubilación.

A todo el personal que al cumplir la edad reglamentaria pase a la situación prejubilación o de jubilación, la Empresa le abonará, en una sola vez, la cantidad establecida en las tablas anexas al presente convenio.

Artículo 46. Aumentos retributivos.

Los salarios a abonar a la entrada en vigor del presente convenio colectivo son los que se recogen en las tablas salariales anexas al mismo. Dichos salarios se mantendrán invariables salvo lo dispuesto en los siguientes párrafos en relación a los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia:

Para el año 2024 se abonará un IPC real con un tope máximo de subida salarial de hasta el 2,7%.

Y para los años 2025 Y 2026 se abonará un IPC real con un tope máximo de subida salarial de hasta el 2,5%.

Si el IPC real acabara por encima del 2,7% (para el año 2024) y del 2,5% (para los años 2025 y 2026), se abonará una Prima única anual consistente en la diferencia del 2,7% (2024) y 2,5% (2025 y 2026) hasta el IPC real si (de forma independiente y al 50%):

- ABS individual se cumple un máximo de 7 días de baja al año por EC y AT
- ABS común colectivo se cumple el objetivo:
 - 6,7% en 2024 (incluyendo solo la EC y AT)*
 - 6,3% en 2025 (idem EC y AT)
 - 6% en 2026 (idem EC y AT)

*EC. Enfermedad común. AT. Accidente Trabajo.

En el caso de que el IPC real acabara por encima del 5% en los años 2025 y/o 2026, la dirección de la empresa se sentaría a negociar un ajuste salarial con carácter retroactivo a determinar.

Asimismo, las tablas salariales serán actualizadas conforme a los incrementos alcanzados.

Los conceptos retributivos afectados por los incrementos salariales serán los siguientes:

Plus penoso o tóxico, plus de tres turnos, plus de trabajo efectivo en nocturno-domingos y festivos, ayuda a minusválidos y ayuda escolar, dietas, tablas salariales de horas extraordinarias y tablas de antigüedad de convenio, pluses de electromecánico, reparador de molde, jefe de equipo, conductor de máquina IS, consolidado (antigua prima de eficiencia), Valoración, 5º equipo, formación turnos.

En todo caso, los conceptos que aparecen cuantificados, se entienden ya incrementados.

Artículo 47. *Plus conductor de máquina.*

A partir del 1 de Julio de 2021, el plus de conductor de máquina, adquirirá el valor del actual plus conductor de máquina triple gota, y se aplicará a todos los conductores de máquina independientemente de la máquina asignada, desapareciendo de las tablas el plus de máquina triple gota.

Capítulo VII. CONCESIONES DIVERSAS.

Artículo 48. *Seguro de Vida.*

La empresa mantendrá la póliza de seguro de vida y accidentes con las siguientes coberturas:

- a. 85.000 euros en los siguientes supuestos:
 - Muerte por accidente no laboral.
 - Incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta.
- b. 125.000 euros en los siguientes supuestos:
 - Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional.
 - Incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.
- c. 30.000 euros para los supuestos de muerte no incluidos en los apartados anteriores.

Una misma contingencia no podrá dar lugar a más de un importe derivado de la suscripción del referido Contrato de Seguro.

En caso de defunción y a solicitud de los beneficiarios designados por el causante en la Póliza de Seguro, la Empresa abonará como anticipo reintegrable una mensualidad del salario de éste. Este importe será reintegrado a la Empresa por dichos beneficiarios una vez reciban el abono de la indemnización por la compañía de seguro.

La empresa tomará a su cargo el coste de dicho seguro.

Artículo 49. *Plan de Pensiones y Seguro Médico.*

a) Plan de Pensiones

De acuerdo con lo establecido al constituirse podrán, si así lo desean, ser partícipes del Plan de Pensiones promovido por la Empresa bajo el Sistema de Empleo y Modalidad de Aportación Definida, exclusivamente los Empleados de la misma que en la fecha en que debe hacerse efectiva cada aportación anual por parte del promotor (30 de Junio) acrediten al menos dos años de antigüedad ininterrumpida.

Aportaciones del Promotor (empresa): Serán las establecidas con carácter anual para cada categoría profesional mediante pacto o negociación colectiva y se hará efectiva de una sola vez en el mes de Junio.

Aportaciones del Partícipe (empleado): En función del colectivo asignado de acuerdo con su categoría profesional, cada partícipe deberá contribuir al plan con el 50% de la cantidad anual que se establezca como aportación de la Empresa.

Mensualmente, y durante la vigencia de este Convenio, se descontará de la nómina de los partícipes la cantidad que corresponda de acuerdo con el cuadro siguiente. Dichos valores a partir de 01/01/21 serán actualizados conforme al IPC anualmente.

<i>Colectivo</i>	<i>Aportación mensual empleado</i>	<i>Aportación anual empresa</i>
Peones y Peones Especialistas. Ayudantes y Subalternos. Oficiales de 2ª Administrativos.	20,95€	502,80€
Oficiales de 1ª y 2ª (Excepto Administrativos) Oficiales de 1ª Administrativos Delineantes - Analistas	23,06 €	553,44€
Contramaestres- Encargados Jefes de Sección Jefes de 1ª y 2ª Administrativos Titulados Medios y Superiores	25,13 €	603,12€

b) Seguro Médico.

La Empresa intermediará para que los Empleados, y su cónyuge o pareja de hecho e hijos, accedan voluntariamente a un Seguro de Salud Privado, beneficiándose-siempre de acuerdo con la legislación vigente- de las deducciones en la declaración de IRPF por el importe de las cantidades invertidas. La puesta en marcha de esta intermediación supone que:

La Empresa elegirá la entidad que preste el servicio.

La Empresa correrá a cargo con del 60% del precio del seguro del trabajador. El resto lo descontará de la nómina mensual correspondiente.

El Empleado deberá hacer uso del servicio en horas no coincidentes con su horario laboral.

Artículo 50. *Premio constancia y permanencia.*

Al objeto de premiar la constancia y permanencia del personal, se establece un premio único y extraordinario de 300 euros a abonar al trabajador en el mes siguiente al que cumpla 25 años de antigüedad en la Empresa, siendo necesario para devengarlos que el mismo se encuentre de alta al momento de cumplir la citada antigüedad.

Artículo 51. *Ayuda comedor.*

La Empresa abonará por día efectivamente trabajado al personal que tenga establecido en su horario de trabajo una pausa para almorzar, una ayuda de comedor que podrá sustituirse por un ticket restaurante o tarjeta de débito de ticket restaurante del mismo valor.

La cuantía de la ayuda de comedor y del ticket restaurante/tarjeta será de 9 euros.

El trabajador podrá elegir entre cualquiera de estos sistemas. No obstante, la elección realizada se mantendrá durante un año y sólo se podrá modificar a solicitud del trabajador, que deberá realizarla antes del 30 de noviembre del año en curso para que sea efectiva en el año siguiente.

Si en algún momento la Empresa decide instalar un servicio de comedor, tanto la ayuda comedor como el ticket restaurante desaparecerán, no teniendo la consideración de derechos adquiridos.

Capítulo VIII. PERMISOS RETRIBUIDOS.

Artículo 52. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 15 días naturales en caso de matrimonio y también del registro de pareja de hecho; que necesariamente serán continuados, y se disfrutarán fijando las fechas el trabajador, desde siete días antes de la celebración del matrimonio hasta quince días después. Este permiso será extensible de igual modo a las parejas de hecho inscritas en el registro administrativo correspondiente, no pudiendo disfrutarse de otro permiso por el mismo motivo hasta pasados tres años (salvo muerte del otro miembro de la pareja), con independencia de producirse la constitución de una nueva pareja de hecho.
- 5 días laborales 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 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 que podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante. Asimismo, en caso de intervención quirúrgica posterior se generará un segundo permiso si median al menos 7 días naturales entre el ingreso y la intervención.
- Muerte del cónyuge o pareja de hecho: tres días laborales. El trabajador tendrá derecho a ampliar ese permiso hasta diez días, siendo la ampliación a cargo de sus vacaciones, descansos compensatorios o como permiso no remunerado.
- Muertes de parientes hasta Segundo grado de consanguinidad: Dos días laborales.

Los permisos por muerte comenzarán a contarse desde el primer día laborable después del fallecimiento y serán ampliables por el tiempo necesario, y hasta un máximo de otros dos días, cuando para cumplir su finalidad el trabajador deba realizar un desplazamiento superior o igual a 100 kilómetros computados desde su domicilio habitual. El trabajador tendrá derecho a ampliar este último permiso hasta diez días, siendo la ampliación a cargo de sus vacaciones, descansos compensatorios o como permiso no remunerado.

- 4 días para 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. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

Grados de consanguinidad.

TRABAJADOR / CÓNYUGE				
1er GRADO	suegro/suegra	padre/madre	hijo/hija	yerno/nuera
2º GRADO	abuelo/abuela	hermano/hermana	nieto/nieta	cuñado/cuñada

- Por traslado del domicilio habitual: un día natural, previo aviso y justificación. La fecha de la justificación podrá oscilar una semana hacia delante o hacia atrás respecto a la fecha de traslado.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad en la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Asuntos propios: el personal de día gozará de dos días de permiso retribuido para asuntos propios, el cual deberá establecerse con una previsión suficiente mediante acuerdo con el mando directo correspondiente, de tal forma que afecte lo menos posible a la prestación del servicio y a la organización del trabajo. La retribución será la misma que la de un día de vacaciones normal.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, en los términos legales, a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Dicha ausencia o reducción de jornada será retribuida.
- Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.
- Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Dicha ausencia o reducción de jornada será retribuida.

La retribución de los días de permiso no comprenderá los complementos salariales vinculados a la efectiva asistencia y prestación del trabajo (plus distancia, productividad, beneficios, pluses de rotación de turnos, nocturnidad, puesto de trabajo, penoso y tóxico y trabajo en domingos o festivos) salvo que se trate de permisos para el ejercicio de funciones sindicales.

Los permisos retribuidos para consulta médica pública o privada propia, o de familiares de primer grado de consanguinidad, o controles de embarazo serán de un máximo de 4 horas de ausencia por consulta y un máximo de cuatro consultas al año. Una vez excedido el tiempo de ausencia, el permiso será no retribuido. Tanto para el permiso retribuido como para el no retribuido, el trabajador deberá presentar el justificante de ausencia correspondiente al departamento de RRHH.

La suspensión con reserva de puesto de trabajo se estará a lo dispuesto en los artículos 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Reducciones de jornada por cuidados.

Reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.

Reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

a. Permiso parental de 8 semanas

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante (o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa), ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que el permiso no es retribuido.

En supuestos del disfrute del permiso parental, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la Ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

b. Protección de los nuevos derechos de conciliación

Se garantiza que las personas que disfruten de los nuevos derechos de conciliación, no sufrirán perjuicios.

c. Familias monoparentales

En caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones de dos semanas previstas para las familias con dos personas progenitoras, en los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, así como en nacimientos múltiples.

d. Plan alternativo para favorecer la corresponsabilidad

Cuando dos personas trabajadoras trabajen en la misma empresa y pretendan ejercer este derecho, la empresa debe motivar, por escrito, las razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa para argumentar su limitación y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Protección de parejas de hecho y de sus familiares

Los permisos por cuidado directo de quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, por fallecimiento o la reducción de jornada, deben concederse también a la pareja de hecho o el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Además, la excedencia de duración no superior a dos años por cuidado de hijos o familiares, se concede también por el cuidado de la pareja de hecho o de su familiar consanguíneo.

Capítulo IX. OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 53. Liquidación de salarios.

La Dirección de la Empresa organizará la liquidación de salarios devengados por los trabajadores mensualmente.

La entrega a cuenta, consistente en un anticipo de 240,40 € de las percepciones mensuales, que se abona el día 15 de cada mes, solo se mantendrá para el personal que dispone de ella con fecha Enero de 2018. No podrán acogerse a ella quienes no la hubiesen solicitado con anterioridad a dicha fecha ni el personal de nuevo ingreso.

Los pagos de la nómina y el anticipo se realizarán mediante transferencia bancaria en una única cuenta corriente, sin que sea posible que el trabajador consigne varias a las que transferir su salario mensual.

Artículo 54. Régimen sancionador.

En relación al régimen sancionador se aplicarán las disposiciones previstas en esta materia en 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 vigente en cada momento.

Artículo 55. Prendas de trabajo.

La dirección de la empresa facilitará anualmente las siguientes prendas de trabajo:

- e. Al personal de fabricación cuatro buzos o equivalentes al año, cuatro mudas de ropa interior.
- f. Al personal de talleres de líneas, mantenimiento general y Horno y Composición, 4 conjuntos específicos y dos camisas.
- g. Al resto del personal de fábrica dos camisas, un pantalón de invierno y otro de verano, una cazadora o prenda similar de invierno y otra de entretiempo, con excepción del personal del taller de vidrio frío, al que se le entregarán dos equipos más (uno de verano y otro de invierno).
- h. Al personal de horno y composición, fabricación, talleres, escogido y calidad que desempeñe sus funciones en las zonas de uso obligatorio de medios de protección personal, le serán suministrados:
 - 1. Calzado de seguridad.
 - 2. Gafas de seguridad, un par, que en caso de ser graduadas, sólo será repuesto cuando varíe la graduación de los cristales por prescripción facultativa, o cuando se rompan por causa no imputable al trabajador.
 - 3. Tapones homologados para reducir el umbral de ruidos.
- i. Personal que trabaje a la intemperie: los conductores de carretilla que trabajen en exterior recibirán una parka o chaquetón adecuados cada cinco años. El personal de escogido, calidad y mantenimiento general y vidrio frío, en iguales condiciones recibirá cada cinco años un chaquetón a juego con su uniforme.
- j. Se dotará de otros medios de protección específico según los requerimientos de los puestos de trabajo, por ejemplo, mascarillas a los mezcladores, pantallas protectoras a soldadores y reparadores de moldes, guantes o manoplas a los conductores de IS, etc.
- k. Se financiará en este concepto por ayuda de gafas en los casos siguientes:
Contemplar que las gafas de seguridad graduadas sean de las mismas características que las usadas por el operario habitualmente.

Para el personal de oficinas, se abonará en los casos de rotura el equivalente al coste empresa de unas gafas de seguridad de las mismas características (montura y vidrios correctores incluidos).

Artículo 56. Seguridad y salud.

Ambas partes contratantes reconocen la necesidad de avanzar conjuntamente en la prevención de accidentes y en la dotación y uso de medios de protección personal, adaptándonos a la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Establecidos los medios adecuados para cada puesto de trabajo, con intervención del Comité de Seguridad y Salud, el uso de los mismos será obligatorio, considerándose falta grave o muy grave la negativa a su uso.

El Comité de Seguridad y Salud estimulará y divulgará el uso de otros medios de protección personal, así como el cumplimiento de las medidas de protección objetiva que la dirección adopte.

Artículo 57. Formación profesional y cultural.

La dirección de la empresa establecerá los medios necesarios para la debida formación de cursos por la propia empresa o por convenio con centros de este tipo de enseñanza. De igual forma, promoverá y estimulará la formación actual necesaria de su personal mediante conferencias, libros y cuantos medios se estimen necesarios para este fin.

El personal de turnos, se compromete a dedicar un número de horas, fuera de su horario de trabajo, entre un 1,5% y un 2% de su jornada anual para recibir o asistir a la formación o reuniones que le programe la empresa.

Para remunerar dicha disponibilidad y siempre y cuando se cumpla con el compromiso de formación, si la empresa lo exige, se abonará una suma de 232,63€ euros anuales, a satisfacer en el mes de Diciembre de cada año, en función del cumplimiento de asistencia a las formaciones. En el caso de ausencia a dichas formaciones le será deducida la parte proporcional a la ausencia.

La formación efectiva fuera del horario de trabajo se retribuirá además en los términos pactados.

Durante el periodo de vacaciones los trabajadores no podrán ser convocados para llevar a cabo actividades formativas.

Los trabajadores dispondrán de un permiso retribuido de 200 horas con la finalidad de llevar a cabo actividades de formación dirigidas a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 58. Obligaciones especiales.

Con la entrada en vigor de este convenio, el personal adquiere dos obligaciones de ineludible cumplimiento, pues ambas son exigencia de la organización del trabajo, a saber:

Registrar la hora de cada entrada y salida en la tarjeta de control, con objeto de facilitar la confección de la nómina.

Avisar con la posible antelación y por el medio más rápido de cualquier falta al trabajo, cualquiera que sea su causa, para facilitar las sustituciones y el abono del salario o la prestación de accidente o enfermedad, cuando proceda, así como avisar también tan pronto conozca el momento de su reincorporación al trabajo.

Artículo 59. Vinculación a la totalidad.

Constituyendo lo pactado un todo orgánico indisoluble, se considerará el convenio como nulo y será renegociado en el supuesto de que por las autoridades competentes se estimara que viola la legalidad vigente.

Artículo 60. Comisión Paritaria.

Para la interpretación de este convenio y vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria, integrada por aquellas personas que en cada momento se designen por la representación económica y por la representación social, en número no superior a cuatro por cada parte.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos representaciones, y tendrá que conocer de toda discrepancia en la interpretación del convenio con carácter previo a su tramitación.

Artículo 61. Contratación y derechos de información

Se podrán celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción dentro en los términos establecidos en la legislación vigente sobre la materia y en 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 vigente en cada momento.

De igual forma, en materia de derechos de información se estará a lo dispuesto en el citado convenio colectivo vigente en cada momento, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Derechos sindicales.

Si se dieran las circunstancias previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Dirección reconocería un delegado sindical por cada central que hubiera obtenido al menos un 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa. Si dicho delegado no fuese miembro del Comité, disfrutaría de las garantías legalmente reconocidas a sus miembros y dispondría, para el ejercicio de su función, de las mismas horas que los miembros del Comité, en tanto estas no sobrepasasen en su conjunto y cómputo anual las que legalmente les correspondieran. Asimismo, se podrá constituir por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales, si las hubiere, un fondo de horas sindicales, que se podrán acumular en uno o más miembros del Comité de Empresa y/o de las Secciones Sindicales, siempre respetando los límites establecidos.

Segunda. Descuento cuota sindical.

Se descontará la cuota sindical a los trabajadores que así lo soliciten.

Tercera. Jubilación obligatoria a los 65 años.

Durante la vigencia de este convenio y como instrumento de política de empleo, los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad, tengan cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 100 % a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, vendrán obligados a jubilarse, estando la Empresa obligada a realizar la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo.

De igual manera, los trabajadores tendrán derecho a jubilarse a la edad de 64 años, siempre que así esté previsto en la legislación vigente aplicable.

Cuarta. Cambio horario.

A fin de compensar el defecto y el exceso de trabajo, los días en que se efectúe el cambio de hora oficial cada año, se designará el turno a quien corresponda efectuar el cambio para que éste sea coincidente.

Quinta. Excedentes de plantilla.

En caso de producirse un excedente de plantilla y comprobarse que no es posible la acomodación en otros puestos de trabajo de los distintos centros y departamentos de la compañía, la empresa manifiesta su voluntad de resolver el problema y siempre que la legislación vigente lo permita acudiendo a jubilaciones anticipadas, incentivación de excedencias y bajas voluntarias, y negociación con el Comité de las diferentes posibilidades de suspensiones temporales de contratos, de regulación de jornada laboral, etc. El Comité dará su consentimiento, si procede. El presente acuerdo tiene como objetivo evitar que se produzcan en lo posible terminaciones forzadas de contratos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional 1.ª

El presente convenio se acogerá íntegramente a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres así como a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia. Asimismo, es de aplicación el Plan de Igualdad de Vidriería Rovira S.L.U., que abarca los centros de trabajo de Barcelona y Sevilla.

Disposición adicional 2.ª

La Empresa analizará la posibilidad de aplicar la jubilación parcial a aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos legales para acceder a la misma, así lo soliciten.

Disposición adicional 3.ª

La Empresa mantendrá, como mínimo, el número de contratos de trabajo indefinidos que sean necesarios para cubrir los puestos de trabajo indispensables para llevar a cabo la actividad de la Empresa.

ANEXO 1. PRIMA DE PRODUCTIVIDAD

PTM	70%
JCI	10%
CALIDAD	10%
ABSENTISMO	10%

PTM		
Desde	Hasta	€
88,50	88,99	89,43
89,00	89,49	108,25

PTM		
<i>Desde</i>	<i>Hasta</i>	€
89,50	89,99	127,08
90,00	90,49	145,91
90,50	90,99	164,73
91,00	91,49	183,55
91,50	91,99	205,00
92,00	92,49	225,00
92,50	92,99	250,00
A partir de 93		265,00

JCI		
<i>Desde</i>	<i>Hasta</i>	€
74,00	75,99	12,15
76,00	77,99	16,78
78,00	79,90	21,41
80,00	81,99	26,04
82,00	83,99	33,49
A partir de 84		40,00

ABSENTISMO		
<i>Desde</i>	<i>Hasta</i>	€
0,00	1,09	40,00
1,10	2,09	35,06
2,10	3,09	23,30
3,10	4,09	14,12
4,10	5,09	9,18
A partir de 5,10		0,00

CALIDAD	
<i>Reclamaciones</i>	€
0	45,00
1	34,32
2	22,75
3	16,47
A partir de 4	0,00

TABLA DE SALARIOS 2024

TURNICIDAD	S.CONVENIO DIA	S. conv anual	DIST DIA	DIST ANUAL	PTT DIA	PTT AÑO	P.PROD.CONSUMES .MES	P.PROD.CONSUMES.AÑO	PAGA FEB	PAGA JULIO	PAGA SEP	PAGA DIC	total anual
PERSONAL A 1 TURNO													
Oficial 1ª	50,67€	18.494,33€	2,97 €	662,49 €			374,99 €	4.499,82 €	1.504,77 €	1.535,16 €	1.703,52 €	1.438,19 €	29.838,29 €
Oficial 2ª	50,11€	18.291,44 €	2,97 €	662,49 €			374,99 €	4.499,82 €	1.493,67 €	1.523,68 €	1.698,70 €	1.425,96 €	29.595,75 €
Oficial 3ª	49,56€	18.088,56 €	2,97 €	662,49 €			374,99 €	4.499,82 €	1.488,95 €	1.519,71 €	1.692,40 €	1.422,99 €	29.374,93 €
Peón Especializado	45,98€	16.781,06 €	2,97 €	662,49 €			374,99 €	4.499,82 €	1.389,27 €	1.417,06 €	1.650,03 €	1.319,60 €	27.719,34 €
Peón Ordinario	38,43€	14.026,30 €	2,97 €	662,49 €			374,99 €	4.499,82 €	1.211,64 €	1.209,54 €	1.585,92 €	1.112,08 €	24.307,80 €
PERSONAL A 2 TURNOS													
Oficial 1ª	50,67€	18.494,33€	2,97 €	662,49 €	2,37 €	583,43 €	374,99 €	4.499,82 €	1.504,77 €	1.535,17 €	1.703,51 €	1.438,19 €	30.421,71 €
Oficial 2ª	50,11€	18.291,44 €	2,97 €	662,49 €	2,37 €	583,43 €	374,99 €	4.499,82 €	1.493,67 €	1.523,68 €	1.698,70 €	1.425,96 €	30.179,19 €
Oficial 3ª	49,56€	18.088,56 €	2,97 €	662,49 €	2,37 €	583,43 €	374,99 €	4.499,82 €	1.488,95 €	1.519,71 €	1.692,40 €	1.422,99 €	29.958,35 €
Peón Especializado	45,98€	16.781,06 €	2,97 €	662,49 €	2,37 €	583,43 €	374,99 €	4.499,82 €	1.389,27 €	1.417,06 €	1.650,03 €	1.319,60 €	28.302,77 €
Peón Ordinario	38,43€	14.026,30 €	2,97 €	662,49 €	2,37 €	583,43 €	374,99 €	4.499,82 €	1.211,64 €	1.209,54 €	1.585,92 €	1.112,08 €	24.891,23 €
PERSONAL A 3 TURNOS													
Oficial 1ª	53,47€	19.516,79 €	2,97 €	626,84 €	11,40 €	2.622,28 €	374,99 €	4.499,82 €	1.649,33 €	1.681,19 €	1.858,97 €	1.577,82 €	34.033,04 €
Oficial 2ª	52,87€	19.296,86 €	2,97 €	626,84 €	11,17 €	2.568,86 €	374,99 €	4.499,82 €	1.637,46 €	1.669,34 €	1.853,89 €	1.563,67 €	33.716,75 €
Oficial 3ª	52,29€	19.084,96 €	2,97 €	626,84 €	10,96 €	2.520,01 €	374,99 €	4.499,82 €	1.632,61 €	1.665,06 €	1.847,25 €	1.560,55 €	33.437,10 €
Peón Especializado	48,51€	17.705,32 €	2,97 €	626,84 €	10,33 €	2.375,11 €	374,99 €	4.499,82 €	1.527,44 €	1.556,77 €	1.802,28 €	1.451,48 €	31.545,08 €
Peón Ordinario	40,54€	14.797,27 €	2,97 €	626,84 €	9,80 €	2.252,95 €	374,99 €	4.499,82 €	1.313,98 €	1.337,84 €	1.708,84 €	1.232,54 €	27.770,08 €

TABLA DE SALARIOS 2024

	SUELDO Convenio MES	SB/DÍA	SB/DÍA	DIST DIA	DIST MES	PROD. CONSUMES MES	TOTAL MES	TOTAL 12 MESES	PAG FEB	PAG JUL	PAG JUL	PAG DIC	TOTAL ANUAL	TOTAL ANUAL	COMPLEMENTO MENSUAL BSH (PERSONAL 3T)
Ingenieros	2.125,60 €		70,85 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.557,32 €	30.687,87 €	1.948,43 €	1.989,97 €	1.923,26 €	1.893,25 €		38.442,78 €	
Licenciados	2.052,20 €		68,41 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.483,93 €	29.807,11 €	1.905,44 €	1.945,87 €	1.897,69 €	1.848,04 €		37.404,15 €	
Peritos/Ing. Técnicos	1.893,57 €		63,12 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.325,30 €	27.903,57 €	1.807,96 €	1.846,18 €	1.839,51 €	1.749,09 €		35.146,32 €	
Jefes Adm. De 1ª	1.919,56 €		63,99 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.351,28 €	28.215,40 €	1.816,17 €	1.854,34 €	1.847,30 €	1.756,51 €		35.489,70 €	
Jefes Adm. de 2ª	1.839,83 €		61,33 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.271,55 €	27.258,63 €	1.774,24 €	1.810,24 €	1.819,50 €	1.713,89 €		34.376,50 €	
Ay. Técnicos	1.839,83 €		61,33 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.271,55 €	27.258,63 €	1.774,24 €	1.810,24 €	1.819,50 €	1.713,89 €		34.376,50 €	
Encargados	1.736,06 €		57,87 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.167,78 €	26.013,37 €	1.696,76 €	1.732,05 €	1.780,22 €	1.634,96 €		32.857,36 €	1.805,59 €
Oficiales Adm. de 1ª	1.710,86 €		57,03 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.142,58 €	25.710,98 €	1.684,15 €	1.719,45 €	1.771,70 €	1.622,36 €		32.508,64 €	
Delin. Sup. y 1ª	1.682,76 €		56,09 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.114,49 €	25.373,86 €	1.675,35 €	1.709,81 €	1.761,69 €	1.611,61 €		32.132,33 €	
Contramaestros	1.643,39 €		54,78 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.075,11 €	24.901,36 €	1.648,95 €	1.682,39 €	1.747,98 €	1.585,30 €		31.565,99 €	1.736,31 €
Ofc. Adm. 2ª	1.643,39 €		54,78 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.075,11 €	24.901,36 €	1.648,95 €	1.682,39 €	1.747,98 €	1.585,30 €		31.565,99 €	
Delin. 1ª	1.643,39 €		54,78 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	2.075,11 €	24.901,36 €	1.648,95 €	1.682,39 €	1.747,98 €	1.585,30 €		31.565,99 €	
Aux. Adm./Ordenanzas	1.536,76 €		51,23 €	1,89 €	56,65 €	375,08 €	1.968,48 €	23.621,80 €	1.545,65 €	1.576,78 €	1.705,37 €	1.480,43 €		29.930,03 €	

ANTIGÜEDAD	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS
	POR 450 DÍAS					
Ingenieros / Licenciados	822,67 €	1.684,24 €	3.223,97 €	4.908,21 €	6.720,30 €	8.226,68 €
Peritos/Ing. Técnicos	661,47 €	1.395,20 €	2.656,99 €	4.046,63 €	5.553,01 €	6.825,92 €
Ay. Técnicos	566,97 €	1.261,79 €	2.545,82 €	3.935,46 €	5.441,83 €	6.698,07 €
Jefes Adm. De 1ª	594,77 €	1.206,21 €	2.323,48 €	3.535,25 €	4.835,95 €	5.942,11 €
Jefes Adm. de 2ª	466,92 €	1.095,04 €	2.201,19 €	3.412,96 €	4.719,22 €	5.797,58 €
Encargados	389,10 €	822,67 €	1.800,97 €	2.884,89 €	4.035,52 €	4.991,59 €
Contramaest/Del. Sup. y 1ª	372,42 €	811,55 €	1.795,42 €	2.879,34 €	3.996,61 €	4.980,47 €
Oficiales Adm. de 1ª y 2ª	316,84 €	728,17 €	1.639,78 €	2.640,32 €	3.713,12 €	4.602,49 €
Auxiliares y Ordenanzas	316,84 €	672,59 €	1.450,79 €	2.273,45 €	3.218,41 €	3.985,49 €
POR 455 DIAS						
Oficiales de 1ª y 2ª	370,94 €	769,98 €	1.601,79 €	2.551,63 €	3.552,05 €	4.417,58 €
Oficiales de 3ª/ P. Especializ.	359,70 €	747,50 €	1.562,45 €	2.467,32 €	3.456,50 €	4.299,55 €

HHEE	SIN ANTIGÜEDAD	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS
Ingenieros	17,75 €	18,22 €	18,71 €	19,54 €	20,46 €	21,47 €	22,30 €
Licenciados	17,16 €	17,64 €	18,15 €	18,97 €	19,91 €	20,89 €	21,73 €
Perito	15,91 €	16,29 €	16,73 €	17,40 €	18,20 €	19,00 €	19,73 €
Ay. Técnico	15,49 €	15,82 €	16,20 €	16,91 €	17,70 €	18,52 €	19,21 €
Encargado	14,67 €	14,87 €	15,11 €	15,66 €	16,24 €	16,89 €	17,42 €
Contramaestre	13,94 €	14,13 €	14,37 €	14,93 €	15,52 €	16,15 €	16,71 €
Delineante Sup.	14,26 €	14,48 €	14,72 €	15,25 €	15,85 €	16,48 €	17,02 €
Delineante de 1ª	13,94 €	14,13 €	14,37 €	14,93 €	15,52 €	16,15 €	16,71 €
Jefe Adm. de 1ª	16,10 €	16,45 €	16,78 €	17,40 €	18,07 €	18,80 €	19,40 €
Jefe Adm. de 2ª	15,49 €	15,78 €	16,10 €	16,74 €	17,39 €	18,15 €	18,74 €
Oficiales de 1ª Adm.	14,46 €	14,64 €	14,85 €	15,37 €	15,90 €	16,50 €	17,01 €
Oficiales de 2ª Adm.	13,94 €	14,11 €	14,34 €	14,84 €	15,40 €	16,01 €	16,49 €
Auxiliar Adm.	13,01 €	13,21 €	13,42 €	13,83 €	14,29 €	14,79 €	15,24 €
Ordenanza	13,01 €	13,21 €	13,42 €	13,83 €	14,29 €	14,79 €	15,24 €
Oficial 1ª	12,98 €	13,19 €	13,43 €	13,87 €	14,40 €	14,95 €	15,44 €
Oficial 2ª	12,87 €	13,06 €	13,27 €	13,74 €	14,26 €	14,82 €	15,30 €
Oficial 3ª	12,75 €	12,94 €	13,11 €	13,59 €	14,11 €	14,65 €	15,09 €
Peón Especializado	11,80 €	12,00 €	12,24 €	12,68 €	13,15 €	13,71 €	14,19 €
Peón Ordinario	9,87 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

PLUS CONSOLIDADO 2024	VALOR
Varios Mantº Oficial 1ª	4,20 €
Varios Mantº Oficial 2ª	3,31 €
Varios Mantº Oficial 3ª	0,72 €
Comprobador de Calidad	5,41 €
Varios T. Moldes Oficial 1ª	4,30 €
Varios T. Moldes Oficial 2ª	3,03 €
Varios T. Moldes Oficial 3ª	0,72 €
Mecánico Fabricación	11,45 €
Pesadas Menores	3,03 €
Fundidores	6,57 €
Rep. Hornos Caliente	4,19 €
Carretillero Casco	3,43 €
Operario Materias Primas	3,03 €
Equipo de Cambios	11,45 €
Contramaestre Fabricación	18,52 €
Maquinistas	11,30 €
Peón de Fabricación	2,56 €
Contramaestre Escogido	9,00 €
Reescogido	4,15 €
Paletizador pantallista	4,15 €
Chequeador	5,41 €
Carretillero	3,43 €
T. Líneas Oficial 1ª	4,19 €
T. Líneas Oficial 2ª	2,21 €
T. Líneas Oficial 3ª	0,72 €
Puente Grúa	3,43 €
Peón Almacén	0,72 €

PLUS 5º EQUIPO	encargado	contram	oficial 1ª	oficial 2ª	oficial 3ª	Peón. espdo	Peón Ordinario
PUESTO DE TRABAJO							
Contra maestre Escogido	3,48 €	8,43 €					
Paletizador pantallista			5,13 €	5,11 €	5,03 €	4,76 €	5,01 €
Contra maestre Fabricación	3,74 €	9,49 €					
Peón Fabricación						4,48 €	4,73 €
Carretillero Fusión/Composición			5,09 €	5,09 €			
Carretillero Prod. Term.			4,90 €	4,90 €			
Operario Materias Primas			5,51 €	5,51 €			
Chequeador			5,62 €	5,62 €			
Fundidores			6,37 €	6,37 €			
Maquinistas T.Gota y Tipo F			8,61 €	8,61 €			
Maquinistas			8,40 €	8,40 €			
Reparador de Moldes			6,05 €	5,92 €			
Electromecánico M.Z.F. 3 Turnos			6,50 €	5,93 €			
Electromecánico M.Z.C. 3 Turnos			6,92 €	6,37 €			

OTROS PLUSES 2024	
	VALOR
Plus Electromecánico Oficial 1ª	6,63 €
Plus Electromecánico Oficial 2ª	4,67 €
Plus Fundidores	9,00 €
Plus Domingo	8,08 €
Plus Nocturno	4,98 €
P. Festivo	55,61 €
Plus festivo mayo	119,16 €
Plus penoso	2,71 €
P.X.T.	12,69 €
P. Conductor Máquina	4,67 €
P. Conductor Máquina Triple Gota	6,14 €
Disponibilidad Formación	277,03 €
P.Rep. de moldes Oficial 1ª	4,66 €
P.Rep. de moldes Oficial 2ª	4,19 €
P. Escolaridad	17,42 €
Ayuda Minusválido	294,38 €
Hora Cursillo	9,89 €
Ayuda Comedor	9,00 €
Dieta	61,02 €
Media Dieta	36,66 €
Premio Natalidad	123,93 €
Plus Retén Mensual	135,15 €
Premio Prejubilación	300,00 €
Premio Nupcialidad	200,00 €
Plus festivo especial	300,00 €

PLUS VALORACIÓN 2024					
PUESTO DE TRABAJO	oficial 1ª	oficial 2ª	oficial 3ª	Peón Especializado	Peón Ordinario
Peón Almacén Prod. Terminad.	0,00 €	0,00 €	0,73 €	0,00 €	0,00 €
Paletizador pantallista	0,65 €	0,65 €	0,65 €	0,00 €	0,00 €
Reescogedor	0,65 €	0,65 €	0,65 €	0,00 €	0,00 €
Operario Puente Grúa	1,04 €	2,29 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Peón Fabricación	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1,98 €	0,00 €
Carretillero Fusión/Composición	0,79 €	1,78 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Operario Pesadas menores	1,47 €	2,43 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Carretillero Prod. Term.	0,79 €	1,78 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Carretillero Expediciones	0,79 €	1,78 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Operario Materias Primas	4,68 €	4,68 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Reparador de Hornos	3,04 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Comprobador Laboratorio	1,31 €	1,31 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Carretillero Jefe de Equipo	0,79 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Chequeador	1,31 €	1,31 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Fundidores	2,75 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Maquinistas	2,50 €	2,49 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Reparador de Moldes	1,20 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Tornero de Moldes	1,20 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Electromecánico M.Z.C. 2 Turnos	2,82 €	2,82 €	2,82 €	0,00 €	0,00 €
Electromecánico M.Z.F. 1 Turno	2,82 €	2,82 €	2,82 €	0,00 €	0,00 €
Mecánico T. Líneas	0,91 €	0,91 €	0,91 €	0,00 €	0,00 €
Reparador de Máquinas	9,46 €	9,46 €	9,46 €	0,00 €	0,00 €
Electromecánico M.Z.F. 3 Turnos	2,82 €	2,82 €	2,82 €	0,00 €	0,00 €
Electromecánico M.Z.C. 3 Turnos	6,03 €	6,03 €	6,03 €	0,00 €	0,00 €
Instrumentista M.Z.F.	6,03 €	6,03 €	6,03 €	0,00 €	0,00 €
Instrumentista M.Z.C.	6,03 €	6,03 €	6,03 €	0,00 €	0,00 €