

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía y Conocimiento - Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: III Convenio Colectivo de la Planta de Alcalá de Guadaíra de la Empresa Vidriería Rovira, S.L.U.
Expediente: 41/01/0120/2018.
Fecha: 16 de julio de 2018.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Laura María Vila Villa.
Código: 41100061012012.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Vidriería Rovira, SLU (planta de Alcalá de Guadaíra), (código 41100061012012), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), 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 arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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 arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010 de 28 de mayo, 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 y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Vidriería Rovira, SLU (planta de Alcalá de Guadaíra), (código 41100061012012), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2020.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 16 de julio de 2018—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE ALCALÁ DE GUADAÍRA DE VIDRIERÍA ROVIRA, S.L.U.

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

En Alcalá de Guadaíra, el 2 de mayo de 2018, 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:

- Don Juan Manuel Díaz Nicolás (CC.OO.).
- Don Hilario Caraballo León (CC.OO.).
- Don Eduardo Giráldez Losada (CC.OO.).
- Don Miguel Á. Moreno Sánchez (CC.OO.).
- Don Francisco Jesús Jiménez Torres (CC.OO.).
- Don Rafael Serrano Retamal (USO).
- Don Sergio Gómez Galocha (USO).
- Don Fernando García Casado (UGT).
- Don Eduardo Muñoz Marín (CGT).

Por parte de la empresa:

- Don José Carlos Encinas Hernández.
- Don Andreu Fañanás Codina.
- Doña Laura Vilà Villa.

Al término de la reunión, las partes alcanzan el preacuerdo que a continuación se detalla y que ha sido refrendado por los trabajadores en votación tras Asamblea.

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.

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 2018 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 2020. De no denunciarse antes de su expiración, se prorrogará su vigencia 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 cuál 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 conveniente 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 7.º 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: Ingenieros Superiores, Licenciados, Ingenieros Técnicos.
 2. Técnicos no titulados: Jefes de Fabricación, Jefes de Departamento en general, Ayudantes Técnicos, Encargados, Contra maestros 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 reescogedores, 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 período 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 período 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 3.^a 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 2.^a 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 1.^a 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 2.^a, contra maestre, delineante 1.^a 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 2.^a, los contra maestres y los delineantes de 1.^a y delineantes superiores.

- Grupo profesional 5. (Equivalente a los anteriores Grupo de Técnicos y Administrativos, Administrativos con categoría Oficial Administrativo de 1.^a). 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 1.^a.

▪ 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 aquellas 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 2.ª/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 1.ª/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 1.ª 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 aquellas 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 Medio.

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 Grado Superior (licenciatura o ingeniería).

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 Superior (licenciatura o ingeniería).

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 5 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 períodos de prueba.*

Todo el personal, administrativo, técnico titulado o no titulado, subalterno y obrero, será de libreadmisión 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 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 orga-

nización 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 que 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, comunicándoselo 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 correturnos para cubrir vacaciones, se podrán nombrar nuevos correturnos para cubrir ausencias imprevistas. La lista de los correturnos del año (y suplentes) será comunicada a RR.HH. antes del 15 de enero y cualquier cambio en dicha lista requerirá la aprobación de RR.HH.

Los correturnos 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:

- a) Personal a tres turnos: 1.688 horas anuales de trabajo efectivo por término medio y oscilando cada año entre aproximadamente 1.680 y 1.712 horas según la rotación de los turnos y los días del año.
- b) Personal a un turno, a dos turnos y a turno normal: 1.732 horas de trabajo efectivo.

Artículo 18. *Horarios de trabajo.*

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

<i>Turno</i>	<i>Horario</i>	<i>Especialidades</i>
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: 2M, 2T, 2N, 4D, salvo periodo de verano (ver artículo 24).
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 16:15horas, con descanso de 13 a 14horas 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 7 a 14:45 horas.
4. Del 15 de junio al 15 de septiembre, los viernes en que no haya cambio de modelo o dos o más cambios de paletizado, el personal de día de los talleres de Mantenimiento General, Líneas, Moldes y Vidrio Frío, trabajará de 7 a 14:45 horas.
5. 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.
6. 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.
7. 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 dos y tres 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).

El régimen de trabajo 6/2 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 dos días (2D).

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 como festivo el lunes de Pascua (lunes siguiente al Domingo de Resurrección). El personal de Logística disfrutará de este festivo a lo largo del año, a convenir con la empresa según las necesidades del departamento.

Artículo 22. *Trabajos en festivos especiales.*

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 400 € pudiendo además elegir entre disfrutar de dos días de descanso adicionales a convenir con la Empresa dentro de los doce meses siguientes, o recibir una compensación de 70 euros por día.

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 400 euros por cada turno trabajado, pudiendo además elegir entre disfrutar de un día de descanso adicional a convenir con la Empresa dentro de los doce meses siguientes, o recibir una compensación de 70 euros por día.

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

Artículo 23. *Relevos.*

En las secciones de hornos, talleres de mantenimiento en general, fabricación y escogido, no podrá abandonarse el 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) 16 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 señaladas, en función de las rotaciones de los diferentes turnos de trabajo y sustituciones a efectuar.
 - (i) Durante este periodo central y, para asegurar que las vacaciones se cubren internamente, la jornada se adaptará al régimen de trabajo 6/2, es decir, 6 días de trabajo seguidos de 2 días de descanso, con mantenimiento del régimen 2 días de mañana (2M), 2 días de tarde (2T), 2 días de noche (2N) y 2 días de descanso (2D).
 - (ii) La Empresa dispondrá todo lo necesario para contar con el personal necesario para la viabilidad de este sistema.
 - b) 10 días naturales seguidos, a disfrutar fuera del periodo central descrito en el apartado a), manteniéndose el sistema de trabajo 6/4. 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 período 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.

4. 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 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.

Tras la realización de horas extraordinarias, y cuando con el fin de respetar el descanso de 12 horas entre jornadas que marca el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador se incorpore después de la hora de inicio de su turno habitual, para percibir la retribución correspondiente a la totalidad de una jornada deberá prolongarla hasta completarla, o bien parte de las citadas horas extraordinarias compensará las horas de retraso en la incorporación a la jornada habitual.

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.
 - 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 todos los grupos profesionales, el que se consigna en las tablas anexas al presente convenio, ya actualizadas para 2018 conforme al artículo 46 de este 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 5.º Equipo.*

Este plus procede de la implantación del 5.º 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.

A la firma de este Convenio, para los contra maestros de Escogido, el plus 5.º equipo se incrementa, de 4,58 € a 7,08 €.

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 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 efectivamente trabajado reflejándose como un único concepto de la nómina, abonándose en las cuantías que se recogen en las tablas salariales.

Artículo 34. *Plus de trabajo efectivo.*

- 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.
- 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.
- 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 ChangeIndex), 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.

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 14.ª 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.

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.

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 4.º 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);

Días	4.º – 29.º	Día 30.º en adelante
1.ª Baja	100 %	100 %
2.ª Baja	85 %	100 %
3.ª Baja	75 %	100 %

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

En la primera baja del año natural, se complementará el 100 % de la base reguladora (excluyendo los conceptos indicados) del primer al tercer día.

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 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 que 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:

2018	1,0 % a cuenta del IPC previsto.
2019	1,2 % a cuenta del IPC previsto.
2020	1,2 % a cuenta del IPC previsto.

Estos incrementos serán revisados al alza, en cada uno de los años de vigencia del convenio, si al 31 de diciembre, la inflación registrada fuera superior al incremento aplicado.

Asimismo, a los incrementos indicados se les añadirá, en cada uno de los ejercicios:

0,25 % si el índice anual de absentismo no supera el 5,25 %.
0,50 % si el índice anual de absentismo no supera el 5,00 %.
1,00 % si el índice anual de absentismo no supera el 4,75 %.

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 IS, E y F, consolidado (antigua prima de eficiencia), valoración, 5.º equipo, formación turnos.

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

Capítulo VII. Concesiones diversas

Artículo 47. Seguro de vida.

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

- 85.000 euros en los siguientes supuestos:
 - Muerte por accidente no laboral.
 - Incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta.
- 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.
- 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 48.

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.

<i>Colectivo</i>	<i>Aportación mensual empleado</i>	<i>Aportación anual empresa</i>
Peones y Peones Especialistas. Ayudantes y Subalternos. Oficiales de 2. ^a Administrativos.	20,95 €	502,80 €
Oficiales de 1. ^a y 2. ^a (Excepto Administrativos). Oficiales de 1. ^a Administrativos. Delineantes - Analistas.	23,06 €	553,44 €
Contramaestres- Encargados Jefes de Sección. Jefes de 1. ^a y 2. ^a 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 descontará de nómina la cuota mensual correspondiente.
- El Empleado deberá hacer uso del servicio en horas no coincidentes con su horario laboral.

Artículo 49. *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 50. *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 del mismo valor.

La cuantía de la ayuda de comedor y del ticket restaurante será de 8 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 31 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.

Capítulo VIII. *Permisos retribuidos*Artículo 51. *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:

Matrimonio: Quince días naturales, 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.

Nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple (en este último caso siempre que su duración no sea inferior al año aunque sea provisional): Dos días naturales. Cuando concurren graves dificultades que exijan la hospitalización de la esposa, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o el recién nacido se ampliará dicho permiso hasta dos días más.

Muerte, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, 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.

<i>Trabajador / Cónyuge</i>				
1. ^{er} grado	suegro/suegra	padre/madre	hijo/hija	verno/nuera
2. ^o grado	abuelo/abuela	hermano/hermana	nieto/nieta	cuñado/cuñada

Muerte del cónyuge o pareja de hecho: tres días.

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.

Los permisos por nacimiento o muerte comenzarán a contarse desde el momento del hecho causante o desde el día siguiente si ya el trabajador hubiese cumplido, al menos, la mitad de su jornada laboral, 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.

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.

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

Capítulo IX. Otras disposiciones

Artículo 52. 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, sólo 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 53. 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 54. Prendas de trabajo.

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

- a) Al personal de fabricación cuatro buzos o equivalentes al año, cuatro mudas de ropa interior.
- b) Al personal de talleres de líneas, mantenimiento general y Horno y Composición, 4 conjuntos específicos y dos camisas.
- c) 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).
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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 55. 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 56. 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 5 equipos, 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 224,27 euros anuales a satisfacer en agosto de cada año en función del cumplimiento de los anteriores compromisos y en proporción al tiempo de presencia en la formación. Ello significa que, en caso de que no se asista a formación o reuniones organizadas por la empresa, dicha cuantía no será abonada, o bien lo será de forma proporcional al tiempo de presencia. Asimismo, dado que el abono se produce en agosto, en caso de ausencia injustificada o baja de 30 días o más por parte del trabajador a las citadas reuniones o formaciones en los meses siguientes, en la nómina de diciembre del año en curso le será detrída la cantidad correspondiente a su 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 57. 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 58. 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 59. 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 60. 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.

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 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 forzosas 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
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

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

Absentismo

Desde	Hasta	€
0,00	1,09	40,00
1,10	2,09	35,06
2,10	3,09	23,30

Desde	Hasta	€
3,10	4,09	14,12
4,10	5,09	9,18
A partir de 5,10		0,00

Calidad

Reclamaciones	€
0	45,00
1	34,32
2	22,75
3	16,47
A partir de 4	0,00

TABLA DE SALARIOS 2018

S. conv día €	S. conv anual €	Dist día €	Dist anual €	P.T.T día €	P.T.T año €	P. Produc Cons. mes €	P. Produc Cons. año €	Paga febrero €	Paga julio €	Paga sept. €	Paga dic. €	Total anual
Personal a 1 turno:												
Oficial 1. ^a	42,55	15530,32	2,49	556,32		314,89	3778,65	1263,61	1289,13	1430,50	1207,69	25056,22
Oficial 2. ^a	42,08	15359,95	2,49	556,32		314,89	3778,65	1254,28	1279,49	1426,45	1197,42	24852,56
Oficial 3. ^a	41,62	15189,57	2,49	556,32		314,89	3778,65	1250,33	1276,15	1421,16	1194,94	24667,12
Peón Especializado	38,61	14091,62	2,49	556,32		314,89	3778,65	1166,62	1189,96	1385,59	1108,12	23276,87
Peón Ordinario	32,27	11778,36	2,49	556,32		314,89	3778,65	1017,46	1015,69	1331,75	933,85	20412,09
Personal a 2 turnos:												
Oficial 1. ^a	42,55	15530,32	2,49	556,32	1,99	489,92	314,89	3778,65	1263,61	1289,13	1430,50	25546,15
Oficial 2. ^a	42,08	15359,95	2,49	556,32	1,99	489,92	314,89	3778,65	1254,28	1279,49	1426,45	25342,49
Oficial 3. ^a	41,62	15189,57	2,49	556,32	1,99	489,92	314,89	3778,65	1250,33	1276,15	1421,16	25157,05
Peón Especializado	38,61	14091,62	2,49	556,32	1,99	489,92	314,89	3778,65	1166,62	1189,96	1385,59	23766,79
Peón Ordinario	32,27	11778,36	2,49	556,32	1,99	489,92	314,89	3778,65	1017,46	1015,69	1331,75	20902,01
Personal a 3 turnos:												
Oficial 1. ^a	44,90	16388,91	2,49	526,38	9,57	2202,02	314,89	3778,65	1385,00	1411,75	1561,04	28578,70
Oficial 2. ^a	44,40	16204,23	2,49	526,38	9,38	2157,16	314,89	3778,65	1375,03	1401,80	1556,78	28313,10
Oficial 3. ^a	43,91	16026,29	2,49	526,38	9,20	2116,13	314,89	3778,65	1370,96	1398,21	1551,20	28078,27
Peón Especializado	40,73	14867,76	2,49	526,38	8,67	1994,46	314,89	3778,65	1282,65	1307,27	1513,44	26489,47
Peón Ordinario	34,04	12425,77	2,49	526,38	8,23	1891,88	314,89	3778,65	1103,40	1123,43	1434,97	23319,48

	Sueldo conv mes €	Dist día €	Dist mes €	P. Produc cons. mes €	Total mensual €	Total 12 meses €	Paga febrero €	Paga julio €	Paga sept. €	Paga dic. €	Total anual	Compl. puesto anual 88 horas (3)
Ingenieros	1784,94	1,59	47,57	314,96	2147,47	25769,65	1636,16	1671,04	1615,03	1589,82	32281,70	
Licenciados	1723,30	1,59	47,57	314,96	2085,84	25030,04	1600,06	1634,01	1593,56	1551,86	31409,53	
Peritos/Ing. Técnicos	1590,10	1,59	47,57	314,96	1952,63	23431,57	1518,20	1550,30	1544,70	1468,77	29513,56	
Jefes Adm. de 1. ^a	1611,92	1,59	47,57	314,96	1974,45	23693,42	1525,10	1557,15	1551,24	1475,00	29801,91	
Jefes Adm. de 2. ^a Ayudantes Técnicos	1544,97	1,59	47,57	314,96	1907,50	22889,99	1489,89	1520,12	1527,90	1439,21	28867,11	
Encargados	1457,82	1,59	47,57	314,96	1820,36	21844,31	1424,83	1454,46	1494,91	1372,93	27591,44	1516,21
Oficiales Admvs. de 1. ^a	1436,66	1,59	47,57	314,96	1799,20	21590,38	1414,24	1443,88	1487,76	1362,35	27298,61	
Delineantes Superiores"	1413,07	1,59	47,57	314,96	1775,61	21307,29	1406,85	1435,79	1479,35	1353,33	26982,61	
Ofic. Adm. 2. ^a Contram. / Delin. 1. ^a	1380,01	1,59	47,57	314,96	1742,54	20910,52	1384,68	1412,76	1467,84	1331,23	26507,03	1458,04
Aux. Admvs. Ordenanzas	1290,47	1,59	47,57	314,96	1653,00	19836,03	1297,94	1324,08	1432,05	1243,17	25133,26	

TABLA ANTIGÜEDAD ANUAL 2018

	2 años €	4 años €	9 años €	14 años €	19 años €	24 años €
Por 450 días:						
Ingenieros/Licenciados	690,82	1414,32	2707,27	4121,59	5643,27	6908,22
Peritos/Ing. Técnicos	555,46	1171,60	2231,17	3398,10	4663,05	5731,95
Ay. Técnicos	476,11	1059,57	2137,81	3304,74	4569,69	5624,60
Jefes Adm. de 1. ^a	499,45	1012,89	1951,10	2968,67	4060,91	4989,79
Jefes Adm. de 2. ^a	392,09	919,54	1848,42	2865,98	3962,89	4868,43
Encargados	326,74	690,82	1512,34	2422,54	3388,76	4191,61
Contramaestres Delin. Sup. y 1. ^a	312,74	681,49	1507,67	2417,88	3356,09	4182,27
Oficiales Admvs. de 1. ^a y 2. ^a	266,06	611,47	1376,98	2217,16	3118,03	3864,87
Aux. y Ordenanzas	266,06	564,79	1218,27	1909,10	2702,61	3346,75
Por 455 días:						
Oficiales de 1. ^a y 2. ^a	311,49	646,58	1345,08	2142,69	2982,77	3709,59
Oficiales de 3. ^a Peones Especializados"	302,05	627,70	1312,04	2071,89	2902,54	3610,48

BASE HORAS EXTRAS 2018

	Sin antig. €	2 años €	4 años €	9 años €	14 años €	19 años €	24 años €
Ingenieros	14,91	15,30	15,72	16,41	17,18	18,03	18,73
Licenciados	14,41	14,82	15,24	15,93	16,72	17,54	18,25
Perito	13,36	13,68	14,05	14,61	15,28	15,96	16,56
Ay. Técnico	13,01	13,28	13,60	14,20	14,87	15,55	16,13
Encargado	12,32	12,48	12,69	13,15	13,64	14,18	14,62
Contramaestre	11,71	11,87	12,07	12,53	13,03	13,56	14,03
Delineante Sup.	11,98	12,16	12,36	12,81	13,31	13,84	14,29
Delineante de 1. ^a	11,71	11,87	12,07	12,53	13,03	13,56	14,03
Jefe Adm. de 1. ^a	13,52	13,82	14,09	14,61	15,17	15,79	16,29
Jefe Adm. de 2. ^a	13,01	13,25	13,52	14,06	14,60	15,24	15,74
Oficiales de 1. ^a Adm.	12,14	12,29	12,47	12,91	13,35	13,86	14,28
Oficiales de 2. ^a Adm.	11,71	11,85	12,04	12,46	12,93	13,44	13,85
Auxiliar Adm.	10,93	11,09	11,27	11,62	12,00	12,42	12,80
Ordenanza	10,93	11,09	11,27	11,62	12,00	12,42	12,80

	Sin antig. €	2 años €	4 años €	9 años €	14 años €	19 años €	24 años €
Oficial 1. ^a	10,90	11,08	11,28	11,65	12,09	12,55	12,97
Oficial 2. ^a	10,81	10,97	11,14	11,53	11,98	12,44	12,85
Oficial 3. ^a	10,71	10,87	11,01	11,41	11,85	12,30	12,68
Peón Especializado	9,91	10,08	10,28	10,65	11,04	11,51	11,92
Peón Ordinario	8,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nota: A estas cantidades se les suma el 75%.

PLUS CONSOLIDADO 2018

Puesto de trabajo:

Varios Mant. Oficial 1. ^a	3,53
Varios Mant. Oficial 2. ^a	2,78
Varios Mant. Oficial 3. ^a	0,60
Comprobador de Calidad	4,54
Varios T. Moldes Oficial 1. ^a	3,61
Varios T. Moldes Oficial 2. ^a	2,54
Varios T. Moldes Oficial 3. ^a	0,60
Mecánico Fabricación	9,62
Pesadas Menores	2,54
Fundidores	5,52
Rep. Hornos Caliente	3,52
Carretillero Casco	2,88
Operario Materias Primas	2,54
Equipo de Cambios	9,62
Contraestre Fabricación	15,55
Maquinistas	9,49
Peón de Fabricación	2,15
Contraestre Escogido	5,52
Reescogido	3,49
Paletizador Pantallista	3,49
Chequeador	4,54
Carretillero	2,88
T. Líneas Oficial 1. ^a	3,52
T. Líneas Oficial 2. ^a	1,86
T. Líneas Oficial 3. ^a	0,60
Puente Grúa	2,88
Peón Almacén	0,60

PLUS VALORACIÓN 2018

Puesto de trabajo	Oficial 1.º €	Oficial 2.º €	Oficial 3.º €	Peón especializ.	Peón ordinario
Peón Almacén Prod. Terminado	0	0	0,61	0,00	0
Paletizador pantallista	0,55	0,55	0,55	0,00	0
Reescogedor	0,55	0,55	0,55	0,00	0
Operario Puente Grúa	0,87	1,92	0,00	0,00	0
Peón Fabricación	0,00	0,00	0,00	1,67	0
Carretillero Fusión/Composición	0,66	1,49	0,00	0,00	0
Operario Pesadas menores	1,23	2,04	0,00	0,00	0
Carretillero Prod. Term.	0,66	1,49	0,00	0,00	0
Carretillero Expediciones	0,66	1,49	0,00	0,00	0
Operario Materias Primas	3,93	3,93	0,00	0,00	0
Reparador de Hornos	2,55	0,00	0,00	0,00	0
Comprobador Laboratorio	1,10	0,00	0,00	0,00	0
Carretillero Jefe de Equipo	0,66	0,00	0,00	0,00	0
Chequeador	1,10	1,10	0,00	0,00	0
Fundidores	2,31	0,00	0,00	0,00	0
Maquinistas	2,10	2,09	0,00	0,00	0
Reparador de Moldes	1,01	0,00	0,00	0,00	0
Tornero de Moldes	1,01	0,00	0,00	0,00	0
Electromecánico M.Z.C. 2 turnos	2,36	2,36	2,36	0,00	0
Electromecánico M.Z.F. 1 turno	2,36	2,36	2,36	0,00	0
Mecánico T. Líneas	0,77	0,77	0,77	0,00	0
Reparador de Máquinas	7,95	7,95	7,95	0,00	0
Electromecánico M.Z.F. 3 turnos	2,36	2,36	2,36	0,00	0
Electromecánico M.Z.C. 3 turnos	5,06	5,06	5,06	0,00	0
Instrumentista M.Z.F.	5,06	5,06	5,06	0,00	0
Instrumentista M.Z.C.	5,06	5,06	5,06	0,00	0

PLUS 5.º EQUIPO 2018

Puesto de trabajo	Encargado €	Contram €	Oficial 1.º €	Oficial 2.º €	Oficial 3.º €	Peón esp. €	Peón ord. €
Contraestre Escogido	2,93	7,08					
Paletizador Pantallista			4,30	4,29	4,22	3,99	
Contraestre Fabricación	3,14	7,97					
Peón Fabricación						3,77	
Carretillero Fusión/Composición			4,27	4,27			
Carretillero Prod. Term.			4,12	4,12			
Operario Materias Primas			4,63	4,63			
Chequeador			4,72	4,72			
Fundidores			5,35	5,35			
Maquinistas T. Gota y Tipo F			7,23	7,23			

Puesto de trabajo	Encargado €	Contram €	Oficial 1.º €	Oficial 2º €	Oficial 3º. €	Peón esp. €	Peón ord. €
Maquinistas			7,05	7,05			
Reparador de Moldes			5,08	4,97			
Electromecánico M.Z.F. 3 turnos			5,46	4,98			
Electromecánico M.Z.C. 3 turnos			5,81	5,35			

OTROS PLUSES 2018

Plus Electromecánico Oficial 1.ª	5,57
Plus Electromecánico Oficial 2.ª	3,92
Plus domingo	6,78
Plus nocturno	4,18
P. Festivo	46,70
Plus festivo mayo	119,16
Plus penoso	2,27
P.X.T.	10,65
P. Conductor Máquina	3,92
P. Conductor Máquina Triple Gota	5,16
Disponibilidad Formación	232,63
P.Rep. de moldes Oficial 1.ª	3,91
P.Rep. de moldes Oficial 2.ª	3,52
P. Escolaridad	14,63
Ayuda Minusválido	247,20
Hora Cursillo	9,89
Plus Productividad	314,89
Ayuda Comedor	8,00
Dieta	51,24
Media Dieta	30,79
Premio Natalidad	123,93
Plus Retén Mensual	135,05
Premio Prejubilación	301
Premio Nupcialidad	200
Plus festivo especial	400

36W-6166

Delegación Territorial en Sevilla
Instalación eléctrica

Anuncio de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en Sevilla, por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa de la instalación de generación de energía eléctrica denominada huerto solar fotovoltaico «Pesquerías Isla Mayor» en autoconsumo, con un potencia instalada de 720 Kwn, y ubicada en el término municipal de La Puebla del Río (Sevilla).

Expediente: 280.390.

R.E.G.: 4.089.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, así como lo dispuesto en el título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública la petición de autorización administrativa de la instalación de generación de energía eléctrica denominada «Pesquerías Isla Mayor», con una potencia instalada de 720 kWn, promovida por la mercantil Pesquerías Isla Mayor, S.L., y ubicada en el término municipal de la Puebla del Río (Sevilla), cuyas características principales son las siguientes:

Peticionaria: Pesquerías Isla Mayor, S.L., (B-28.029.247).

Domicilio: Calle Real número 34, San Juan de Aznalfarache, CP 41.920 (Sevilla).

Denominación: H.S.F. Pesquerías Isla Mayor (Autoconsumo).

Emplazamiento: Referencia catastral 41079A055000020000JB, finca conocida como Veta la Palma.

Términos municipales afectados: La Puebla del Río (Sevilla).

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica en modalidad de autoconsumo (b.1.1 Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos).

Características principales:

- Campo solar fotovoltaico constituido por 2.907 módulos fotovoltaicos de 330 Wp de potencia (Yingli, YL 330D – 36b, o similar), en condiciones STC normalizadas, hasta una potencia total de 959, kWp. Montados razón de 19 en serie sobre seguidores monofila a un eje horizontal.
- Grupo de inversión eléctrica formada por un conjunto de 22 inversores de 33 kW de potencia nominal, (modelo Ingecon Sun 33 TL de la marca Ingeteam, o similar). Los inversores irán montados sobre estructuras de celosía hincadas directamente sobre el terreno, que se conectarán a cajas de conexión de nivel 1, 3 inversores se conectan con 16 string, 16 inversores se conectarán con 7 conexiones de string, 3 inversores se conectarán con 8 conexiones de string. Aquellos inverores con más de 6 string disponán de un interruptor de desconexión de los string que superen el número de 6 durante las horas centrales del día.