

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Aiala Vidrio, SAU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2018-2019-2020-2021 para la empresa Aiala Vidrio, SAU. Código convenio número 01003502012009.

ANTECEDENTES

El día 14 de junio de 2019 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 15 de abril de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 27 de junio de 2019

La Delegada Territorial de Álava

CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Texto articulado del convenio colectivo de Aiala Vidrio SAU
para los años 2018, 2019, 2020 y 2021**

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito personal

Las disposiciones del presente convenio regularán, desde su entrada en vigor, las condiciones laborales de Aiala Vidrio, SAU con el personal de su plantilla, excluidos los mandos superiores.

El presente convenio colectivo tiene por objeto fomentar el sentido de unidad de producción como comunidad de trabajo que es la empresa, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y trabajadoras, por el logro de la productividad y los máximos resultados económicos en beneficio de todos.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen expresamente que las normas que aquí se fijan, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

La empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de negociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes. Se acuerda expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO.

En caso de que la empresa Aiala Vidrio pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 3. Ámbito temporal

El período de vigencia del presente convenio será de cuatro años, comprendidos entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2021.

Este convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente por ambas partes el 31 de octubre de 2021.

Se acuerda, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4. Absorción y compensación

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposiciones legales, convenios de diferente o superior ámbito, o decisiones judiciales o arbitrales, condiciones superiores a las contenidas en el presente convenio, sólo afectarán al mismo cuando consideradas en su conjunto y cómputo anual superen las aquí pactadas, quedando en caso contrario absorbidas y compensadas por estas.

Capítulo II. Política retributiva

Artículo 5. Salarios y antigüedad

Los salarios y la antigüedad para el personal afectado por el presente convenio, serán, para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, los establecidos en el presente capítulo y en los anexos I, II y III, así como en su Disposición Final.

A efectos de descuentos, el salario hora correspondiente a cada trabajador/a se deducirá a partir de su base total anual consolidada, ajustando la misma a los días naturales del año menos los días naturales de vacaciones (30 días naturales en la actualidad) y festivos oficiales (14 días naturales en la actualidad), y dividiendo esta última base, entre el número de horas anuales pactadas.

Artículo 6. Conceptos retributivos fundamentales

Los criterios que servirán de base para la remuneración del personal son, fundamentalmente, los siguientes:

1. Valoración de puestos de trabajo, que determina el salario base.
2. Prima de actividad o de producción, y prima de méritos, en cada caso.
3. Antigüedad.
4. Premio de asiduidad.
5. Gratificaciones extraordinarias.
6. Gratificación de beneficios mensualizada.
7. Prima colectiva de productividad.
8. Complementos ligados al trabajo a turnos.
9. Ayuda familiar, con naturaleza de prestación social complementaria.

Dichos criterios de remuneración se aplicarán con carácter proporcional en el caso de personal de contratación temporal y a tiempo parcial.

Artículo 7. Salario base

En todos los casos, el salario base se establece en función del sistema de valoración vigente en cada momento, que asigna a cada puesto de trabajo una puntuación, en función del grupo salarial al que pertenezca, y que para el presente convenio son los que se detallan en los anexos I y II.

No obstante, los puntos resultado de la valoración se complementan con los denominados "puntos convenio", procedentes de acuerdos de linealización salarial alcanzados en anteriores convenios, y que se mantienen íntegramente en los citados anexos.

Se establece un valor punto único para toda la escala de puestos, que multiplicado por el número de puntos de cada grupo, determinan el salario base de todos los puestos de trabajo incluidos en el mismo: para el año 2018 el valor punto es de 0,20584 euros para el personal obrero, y de 2,34927 euros para el personal empleado; se exceptúan los grupos 1 y 2 de obreros, para los que el valor punto es de 0,19032 euros.

Conforme a los sistemas de valoración vigentes, para el personal obrero el suplemento denominado ambiente incluye también el concepto de responsabilidad; y para el personal empleado, los valores correspondientes a las condiciones ambientales ponderadas están incluidos en el resultado final de la valoración de cada puesto.

Artículo 8. Prima de actividad o producción, y prima de méritos

Por encima del salario base, se establece un complemento ligado al rendimiento de la actividad, que para el personal obrero se denomina “prima de actividad”, siendo para el personal empleado la denominada “prima de méritos”:

a) Prima de actividad:

Todo trabajador/a manual que desarrolle más actividad que la normal exigible de 60 puntos hora, percibirá un incentivo en función del rendimiento neto mensual de producción, consistente en un porcentaje sobre el salario base mensual percibido en el mismo mes. Los días con interrumpibilidad (concepto relativo al servicio que activa red eléctrica a los grandes consumidores adscritos como proveedores para la reducción de potencia en un momento determinado) no se tendrán en cuenta para calcular el rendimiento medio mensual.

El porcentaje aplicable se calculará mensualmente en función del rendimiento neto de cada mes, considerando como base de cálculo que a un rendimiento del 88,95 por ciento corresponden los siguientes porcentajes de prima que irán evolucionado en los próximos años de vigencia del convenio según la tabla adjunta:

COLECTIVO	PORCENTAJE AÑO 2018	PORCENTAJE AÑO 2019	PORCENTAJE AÑO 2020	PORCENTAJE AÑO 2021
— Finales de arca — Escogedores — y resto de personal de fábrica	40,5 por ciento	41 por ciento	41,5 por ciento	42 por ciento
— Mantenimiento IS y cambios ZC — Horneros y refractaristas — Engrasadores ZC — Mecánicos y eléctricos turno, y los correturnos titulares de estos puestos	42,5 por ciento	43 por ciento	44 por ciento	45 por ciento
— Mecánicos IS turno — Maquinistas	55,5 por ciento	56 por ciento	56,5 por ciento	57 por ciento
— Especialistas de moldeo	62,5 por ciento	63 por ciento	63,5 por ciento	64 por ciento

b) Coeficiente corrector del rendimiento por número de cambios:

El rendimiento tomado en consideración para la determinación del porcentaje de prima mensual, según lo indicado en el apartado anterior a), será el resultante de sumar al rendimiento neto efectivo del mes un porcentaje adicional, fijado en función del número de cambios de serie de fabricación (cambios de modelo), realizados en la planta durante el mes de aplicación, siempre que superen los 29 cambios mensuales, según la siguiente escala:

- De 30 a 33 cambios: Rendimiento neto + 0,5 por ciento.
- De 34 a 35 cambios: Rendimiento neto + 1,0 por ciento.
- De 36 a 37 cambios: Rendimiento neto + 2,0 por ciento.
- De 38 a 39 cambios: Rendimiento neto + 2,5 por ciento.
- 40 o más cambios: Rendimiento neto + 3,0 por ciento.

Los cambios de máquina tándem completa contarán como 2 cambios y en caso de abortar un cambio, una vez que se haya introducido una botella del modelo entrante al arca, igualmente, contará como 2 cambios.

c) Prima de méritos:

Consistente, para el personal empleado, en un porcentaje del salario base mensual, establecida en el 38,5 por ciento para el año 2018 y que irá evolucionado según la tabla adjunta:

COLECTIVO	PORCENTAJE AÑO 2018	PORCENTAJE AÑO 2019	PORCENTAJE AÑO 2020	PORCENTAJE AÑO 2021
— Personal empleado	38,5 por ciento	39 por ciento	39,5 por ciento	40 por ciento

d) Reglas comunes:

El porcentaje indicado como dato base de cálculo sobre el salario base mensual, así como el establecido como prima de méritos para los empleados/as, parte del actual sistema de distribución del salario base total, de forma que si en el futuro se variase dicho sistema se ajustarían los referidos valores porcentuales, manteniendo la misma proporción del concepto prima sobre el salario base total anual.

Quando por razones técnicas se juzgue conveniente, podrán aplicarse, solas o combinadas con las primas de actividad o en sustitución de las mismas, unas primas o pluses de producción basadas en rendimientos, aprovechamientos, producciones, calidades, méritos, etc.

Artículo 9. Antigüedad

La antigüedad resultará de aplicar sobre el salario base individual los porcentajes que se indican en función de los años de servicio en la empresa; a partir de este convenio, dichos porcentajes se verán incrementados y consolidados en los términos previstos en la siguiente tabla:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE AÑO 2018	PORCENTAJE AÑO 2019	PORCENTAJE A PARTIR DEL AÑO 2020
4	4 por ciento	4 por ciento	4 por ciento
9	7 por ciento	8 por ciento	8 por ciento
14 o más	10 por ciento	11 por ciento	12 por ciento

Esta tabla es de aplicación a todo el personal, desde el pasado 1 de enero de 2018, sin generar derechos con anterioridad a esa fecha.

Los trabajadores/as pertenecientes a la plantilla al 31 de diciembre de 1994 mantendrán, a título personal, el sistema y la escala de antigüedad establecida en el convenio colectivo suscrito el 23 de noviembre de 1992.

Artículo 10. Premio de asiduidad

Existirá un premio de asiduidad mensual, para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hayan faltado al trabajo a lo largo del mes.

El importe mensual corresponderá en el año 2018 a 21,23 euros diarios por tres días para todo el personal, para un mes en el que no se haya producido ninguna ausencia al trabajo; por cada día de ausencia en el mes, se descontará ese importe diario, hasta el máximo número de días indicado, en que no se percibiría ningún importe. Este importe se verá incrementado y consolidado en los términos previstos en la siguiente tabla:

- 2018: incremento del 5 por ciento (aplicado en el importe mensual indicado anteriormente para el año 2018).
- 2019: incremento del 5 por ciento.
- 2020: incremento del 10 por ciento.
- 2021: incremento del 10 por ciento.

Este premio será proporcional en el supuesto de contratación a tiempo parcial.

A estos efectos, se computarán como asistencia al trabajo los viajes por cuenta de la empresa, los días recuperados previa la autorización pertinente y las horas establecidas para miembros del comité de empresa, comunicada la ausencia a la empresa con 48 horas de anticipación. Tampoco tendrán la consideración de ausencias, a estos efectos, y por tanto no darán lugar a descuento de este concepto, las vacaciones, horas adicionales y licencias retribuidas disfrutadas en los términos del artículo 36 del presente convenio.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias

a) Con motivo de Navidad y verano se pagará a todo el personal una gratificación por importe de 30 días, en cada una de ellas, computándose a efecto de su cálculo el salario base y antigüedad, proporcionalmente a los días de asistencia al trabajo en el período de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha respectiva; a tal efecto, la gratificación de verano se computará en el primer semestre del año.

Adicionalmente, en cada una de estas dos pagas de Navidad y verano, se incluye lo siguiente:

- la "prima de actividad" o "prima de méritos"; para lo cual se tomará como base de devengo la media mensual del importe percibido por cada trabajador/a en concepto de prima de actividad o méritos durante los seis meses anteriores (100 por ciento del importe medio resultante, en cada una de las dos pagas extraordinarias).

- el concepto "gratificación de beneficios"; para lo cual se tomará como base de devengo la media mensual del importe percibido por cada trabajador/a en concepto de beneficios durante los seis meses anteriores. (100 por ciento del importe medio resultante, en cada una de las dos pagas extraordinarias).

Estas gratificaciones serán satisfechas el día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre y 20 de julio respectivamente.

b) Se establecen, además, dos gratificaciones de 15 días cada una para todo el personal, calculadas sobre las mismas bases que las anteriores, haciéndose efectivas junto con los salarios correspondientes a los meses de marzo y agosto, respectivamente; estas pagas figurarán en el recibo mensual de forma separada.

Artículo 12. Gratificación de beneficios:

Por este concepto se abonará una cantidad equivalente al 10 por ciento de lo percibido por salario base, para los trabajadores y trabajadoras manuales y personal empleado, durante los días trabajados en el mes.

El abono de esta gratificación se hará efectivo mensualmente.

Artículo 13. Prima colectiva de productividad:

Con el fin de que todo el personal participe en los resultados de productividad global de trabajo en la empresa, se establece una prima colectiva que estará en función del coeficiente de productividad económica resultante de la relación entre el valor de la producción expedible y el coste de personal.

Conceptos:

- Producción expedible: producto terminado en Tm., elaborado en la planta de Aiala Vidrio SAU y entregado al almacén de expediciones.

- Precio de venta bruto: precio de venta a cliente de Vidrala SA, para los productos procedentes de la planta Aiala Vidrio SAU, incluyendo embalaje y gastos de transporte, sin deducciones de ningún tipo, sin rapeles.

- Coste de personal: suma de las cantidades debitadas por la empresa, por todos los conceptos, al personal, con la sola exclusión de la prima colectiva abonada.

No tendrán la consideración de coste de personal a efectos del cálculo de la prima, los derivados de la contratación de personal de empresas de trabajo temporal (ETT) y de Lantegi Batuak.

• Factor constante K: factor multiplicador constante, que se mantiene sin variación en cada año, y que ha sido fijado por ambas partes en 2,177.

Fórmula de cálculo del coeficiente:

El citado coeficiente de productividad económica, resulta de aplicar la siguiente fórmula:

$$C = \frac{\text{Producción Expedible} \times \text{Precio de Venta Bruto} \times K}{\text{Coste de Personal}}$$

Siendo C el porcentaje de “prima colectiva” a distribuir en ese ejercicio.

A los efectos del cálculo del coeficiente, las toneladas estimadas perdidas por interrumpibilidad contarán como producción expedible.

a) Aplicación y pago:

La prima colectiva se distribuirá entre todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, en proporción al importe de los devengos salariales totales percibidos durante el año por el trabajador/a, por los siguientes conceptos de la nómina: salario base, antigüedad, beneficios, incentivo, complemento empresa de ayuda familiar y plus turno, horas extraordinarias, plus intempestivo, diferencia de puesto y pluses varios.

La cantidad correspondiente será satisfecha a la terminación del mes siguiente al periodo anual considerado.

Al personal que cese en la empresa le será satisfecha la parte correspondiente de prima colectiva con el mismo coeficiente con que fue abonada la anterior.

Artículo 14. Complementos por trabajo a turnos

El personal que preste sus servicios por el sistema de cuatro turnos, percibirá durante el año 2018 las cantidades que a continuación se indican.

a) Trabajadores y trabajadoras manuales:

– Por cada noche trabajada: 20,55 euros.

– Por cada sábado, domingo o festivo abonable del calendario laboral: 49,41 euros.

b) Empleados/as:

– Por cada mes en este régimen: 524,17 euros.

A los efectos anteriores, los días comienzan en el relevo de las 6 de la mañana y terminan al final del relevo de las 22 horas.

Los valores del plus turno indicados en los apartados a) y b) y relativos al año 2018, se verán incrementados y consolidados en los términos previstos a continuación:

• 2019: incremento del 2,5 por ciento.

• 2020: incremento del 2,5 por ciento.

• 2021: incremento del 2,5 por ciento.

Adicionalmente a los complementos de turnos anteriormente mencionados, quienes presencialmente trabajen los turnos de las noches del 24 y 31 diciembre, mañanas del 25 diciembre y 1 enero, y tardes del 25 diciembre y 1 enero, percibirán durante el año 2018 los siguientes suplementos:

– Las noches de los días 24 y 31 de diciembre, y las mañanas de los días 1 de enero y 25 de diciembre: 178,71 euros.

– Las tardes de los días 1 de enero y 25 de diciembre: 89,34 euros.

Los valores indicados para 2018 por este complemento adicional se verán incrementados y consolidados en los términos previstos a continuación:

- 2019: incremento del 7 por ciento.
- 2020: incremento del 7 por ciento.
- 2021: incremento del 7 por ciento.

Asimismo, y con carácter adicional a los que correspondan por otros conceptos, quienes presencialmente trabajen los siguientes turnos percibirán los siguientes suplementos a partir del año 2018:

— las mañanas, las tardes y las noches de jueves santo, viernes santo y lunes de pascua: 98,82 euros; este concepto es equivalente al doble del importe del plus del día festivo.

Artículo 15. Horas extraordinarias

a) Régimen de las horas extraordinarias:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio.

El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá hacerse mediante aceptación libre por el trabajador/a, salvo las de fuerza mayor y estructurales, que serán obligatorias:

— Se entiende por horas de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

— Se entiende por horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento para efectuar revisiones o reparaciones urgentes, períodos punta de mantenimiento y entradas de material o salidas de producto cuyo horario de recepción o embarque no coincida en todo o en parte con la jornada habitual de trabajo.

El trabajador/a que realice horas extraordinarias, por los motivos recogidos en este artículo, podrá optar entre las siguientes posibilidades:

1. Cobrar las horas con el recargo del 75 por ciento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.
2. Disfrutar de descanso por igual número de horas, siempre que la organización del trabajo lo permita, percibiendo en dinero la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y extraordinaria.
3. En iguales supuestos, disfrutar íntegramente en descanso a razón de 1,75 horas libres por cada hora extraordinaria trabajada.

El máximo de horas extraordinarias no podrá exceder de lo que indique la ley en cada momento.

Si el trabajador/a llegara a acumular por los supuestos 2 y 3 anteriores más de 100 horas pendientes de disfrute, el Departamento de Recursos Humanos podrá requerir a su superior inmediato para que, de acuerdo con el trabajador, asigne fechas de disfrute dentro de los cuatro meses siguientes.

b) Horas extraordinarias intempestivas:

Son intempestivas las horas extraordinarias, de fuerza mayor o estructurales, que se produzcan como consecuencia de una llamada imprevista fuera del horario habitual, y que hagan necesario que el trabajador/a acuda al centro de trabajo, expresamente: se excluyen, por tanto, los supuestos de prolongación de la jornada ordinaria, y los trabajos programados, así como los cambios de horario regulados en el artículo 25 de este convenio.

En tales supuestos, se abonará siempre y como mínimo el importe de una hora extraordinaria, aunque el tiempo de trabajo efectivamente prestado haya sido inferior. Adicionalmente, por cada llamada se percibirán los siguientes complementos (que se actualizarán anualmente en igual porcentaje que los salarios), en función de la hora en que ésta se produzca, siendo los importes para el año 2018 los siguientes:

- Entre 22:00 y 6:00 horas: 53,79 euros.
- Entre 6:00 y 22:00 horas, en días laborables: 16,11 euros.
- Entre 6:00 y 22:00 horas, en días no laborables (*): 48,43 euros.

(*) Incluye fines de semana, festivos o días de reposo según su calendario.

En el caso de que la llamada intempestiva no requiera desplazamiento al centro de trabajo, sino que se trate de consultas o incidencias que puedan resolverse por teléfono, correo electrónico o medio similar, se percibirá únicamente el 50 por ciento de los anteriores valores: para el cobro de este complemento, la llamada deberá haber sido efectuada por el jefe/a de turno u otro mando superior presente en planta.

Si como consecuencia de la llamada intempestiva se realizaran horas extraordinarias nocturnas (entre las 22:00 y las 6:00 horas, para el personal a turnos, o entre las 24:00 y las 8:00 horas, para el resto), además de su abono como tales, el trabajador/a podrá retrasar su incorporación al trabajo al día siguiente, disponiendo de un descanso retribuido del mismo número de horas prestadas, más una adicional.

Artículo 16. Retribución del período de vacaciones

Los días de disfrute de vacaciones se abonarán como si fuesen trabajados.

En concepto de prima, se abonará la media correspondiente a los tres meses anteriormente trabajados, al personal sujeto a prima diaria de producción y la correspondiente al mes en que se disfrutaran, al personal sujeto a prima de actividad.

En concepto de turno, percibirá la cantidad que le corresponda a su equipo durante los días en que disfrute vacaciones.

No se percibirá plus de distancia durante los días disfrutados como vacaciones.

Artículo 17. Retribución de días u horas adicionales

Durante el disfrute de días u horas adicionales, se aplicarán en cuanto a retribución, las normas contenidas en el artículo anterior.

Artículo 18. Plus de distancia

Por este concepto, los trabajadores y trabajadoras que residan fuera del municipio de Llodio percibirán un importe de 0,210 euros por cada kilómetro de distancia entre el centro de su municipio de residencia y el centro de trabajo, en cuanto exceda de cuatro kilómetros en cada trayecto de ida y vuelta.

Dicho importe se actualizará anualmente, en función del IPC real del año anterior: el valor por kilómetro resultante de la actualización se fijará hasta el tercer decimal (milésimas de euro), pero el valor diario a pagar se redondeará al céntimo de euro, según la práctica habitual.

Si como consecuencia de la aplicación de este nuevo sistema, a fecha del 1 de enero de 2011 hubiera municipios para los que resultara un valor diario inferior por este concepto al derivado de la aplicación del sistema anterior, para los trabajadores y trabajadoras residentes en dichos municipios se mantendrá como plus de distancia el mismo importe percibido hasta el 31 de diciembre de 2010, actualizado de la manera indicada en el párrafo anterior, tanto para el personal actual como para el que pudiera incorporarse en el futuro, residente en tales municipios.

Se fija como tope máximo del plus de distancia, el resultante de aplicarlo al doble de la distancia en kilómetros existente hasta Bilbao.

Si el trabajador/a cambiase de residencia, se aplicará el plus de distancia en función del domicilio real que en cada momento tenga fijado.

Como anexo V se adjunta la tabla de distancias y valores a las localidades que son de aplicación a la firma del presente texto.

Artículo 19. Bonificación de vacaciones

Todo el personal de los departamentos o secciones en los que, por necesidades de organización del trabajo, o por la distribución de las tandas de vacaciones, disfrutase éstas, total o parcialmente, entre los días 1 de mayo al 20 de junio, y 21 de septiembre al 31 de octubre, percibirá una bonificación por este concepto.

Esta bonificación consistirá en un importe, bien mensual, si las vacaciones se disfrutaran íntegramente en alguno de estos meses, bien diario, si el disfrute fuera parcialmente en uno o varios de estos meses: en este caso, el importe diario se percibirá por cada día natural de disfrute dentro del período indicado.

Para el año 2018, los importes de la bonificación serán los siguientes:

MES	BONIFICACIÓN	VALOR DÍA
Mayo	517,12 euros	17,24 euros
Junio	294,14 euros	14,71 euros
Septiembre	147,08 euros	14,71 euros
Octubre	517,12 euros	17,24 euros

El trabajador/a que por razones ajenas a la empresa (I. T., permisos, etc.) disfrutase sus vacaciones en un período bonificado distinto al que le fue señalado oficialmente, no percibirá, por este concepto, una cantidad superior a la que le hubiese correspondido en el supuesto de haberlas disfrutado en el referido período.

Artículo 20. Pago del salario

La liquidación de salarios se realizará mensualmente, abonándose su importe dentro de los 6 primeros días de cada mes, y mediando un mínimo de 3 días laborables entre el fin del mes anterior y la fecha de pago.

No obstante, la empresa facilitará a aquellos trabajadores y trabajadoras fijos, del grupo de obreros/as, que voluntariamente lo soliciten, el pago de un anticipo mensual del salario, que se abonará el día 25 de cada mes o primer día laborable siguiente.

El importe de dicho anticipo deberá ser fijado anualmente por el propio trabajador/a, sin posibilidad de modificación (salvo causas excepcionales), con un límite del 60 por ciento de los devengos netos medios del año anterior.

El pago, tanto del salario mensual como de las gratificaciones extraordinarias y restantes devengos, se efectuará mediante ingreso en la cuenta bancaria o de ahorro señalada por el trabajador/a.

Las situaciones excepcionales que pudieran plantearse serán consideradas por el departamento de recursos humanos.

Capítulo III. Jornada de trabajo y calendario laboral

Artículo 21. Jornada laboral efectiva

Se establece una jornada anual efectiva de trabajo, diferenciada entre el personal en régimen de 4 turnos y el restante, del siguiente modo durante toda la vigencia del convenio:

- Personal 4º turno: 1.632 horas.
- Personal restante: 1.636 horas.

Todas ellas son jornadas anuales efectivas de trabajo, por lo que los descansos establecidos quedan fuera de su cómputo.

La representación empresarial y la representación de los trabajadores y trabajadoras podrán negociar y pactar un sistema de flexibilidad de jornada, incluyendo la distribución de la jornada, para impulsar la mejora de la productividad. Hasta la consecución de ese acuerdo, la flexibilidad aplicable en Aiala Vidrio será la que se viene aplicando en la actualidad.

Artículo 22. Días u horas adicionales:

a) Concepto y reglas generales:

Los días u horas adicionales derivan del ajuste del horario de trabajo efectivo diario, en relación con las horas efectivas anuales pactadas y los días de trabajo que resulten del calendario laboral, es decir, son fruto de una acumulación por cada día realmente trabajado.

Con el fin de no sobrepasar las horas efectivas anuales fijadas en este convenio, como consecuencia de la prestación real del trabajo diario, el personal disfrutará el exceso de horas que hubiese generado, en régimen de días u horas adicionales, en función de las necesidades de organización del trabajo, comunicando dicho descanso al trabajador/a con una antelación mínima de veinticuatro horas, siempre que ello resulte posible a la vista de las circunstancias que puedan concurrir en cada momento.

El personal que no trabaja a turnos podrá solicitar horas / días adicionales cuando lo considere oportuno, debiendo ser respondida por la empresa con 1 mes de antelación sobre la fecha del disfrute y mediando entre la solicitud y la respuesta un mínimo de 5 días laborables; esta solicitud, en caso de ser confirmada no podrá ser anulada.

Las situaciones extraordinarias sobre estas solicitudes se analizarán de forma específica.

La gestión de las horas adicionales para el colectivo que trabaja al 4ª turno se regirá por la normativa interna que resulte de aplicación a tal efecto.

b) Cómputo:

El cálculo de los días u horas adicionales disponibles, para cada régimen de trabajo, se efectuará anualmente junto con la confección de los calendarios, y se publicará con éstos.

Para su cómputo, se partirá del máximo número de jornadas laborables posibles en cada calendario, que serán las siguientes:

- En el cuarto turno, resultarán de distribuir el total de turnos del año (días naturales por tres), entre todos los equipos de trabajo, y descontar 21 de vacaciones.
- En el resto de horarios, resultarán de restar a los días del año los festivos y no laborables, los descansos semanales que se establezcan, y los 21 de vacaciones.

Estas jornadas se distribuirán anualmente en los calendarios de trabajo, siendo adicionales la diferencia entre las horas así resultantes y las efectivas pactadas para cada año.

Si algún trabajador/a hubiese disfrutado más horas adicionales que las que hubiese generado en función de los días de prestación real de trabajo, el exceso de las mismas que derive de los días u horas disfrutadas voluntariamente o a petición del trabajador, le será deducido del saldo que le pudiera resultar en el año o años siguientes.

c) Disfrute para celebraciones y en meses de vacaciones:

El disfrute de días u horas adicionales en los meses señalados para las vacaciones (junio a septiembre), por parte del personal de turnos, quedará condicionado a las posibilidades de organización del trabajo, apreciadas discrecionalmente por el mando para cada caso.

La empresa facilitará el disfrute de días adicionales a lo largo de todo el año, a descontar de los que tenga derecho el trabajador/a, con preferencia a cualquier otra solicitud y sin posibilidad de rechazo o suspensión, para la asistencia a celebraciones de tipo familiar o religioso (bodas, comuniones, o actos similares laicos o de otras confesiones, de los que estén admitidos en el uso social), que tengan como protagonistas a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (con igual alcance que el artículo 36.c) de este convenio). No obstante, en el período de vacaciones esta posibilidad queda limitada a un único día, en todo el período.

Para disfrutar este día se deberá acreditar el evento por medios razonables, quedando condicionada la concesión del disfrute a que sea posible organizativamente sin afectar a la buena marcha de la producción, y en función del número de peticiones que se formulen, que se atenderán por riguroso orden de solicitud.

d) Disfrute para acompañamiento médico de hijos/as y familiares dependientes:

Con cargo al crédito de horas adicionales que le corresponda, según lo establecido en este artículo, cada trabajador/a podrá disfrutar hasta un máximo de 12 horas anuales de forma preferente para acompañamiento médico de hijos menores y familiares dependientes. El disfrute podrá efectuarse en una o varias veces, siempre por horas completas y con un mínimo de una hora cada vez.

La concesión del disfrute de estas horas adicionales no estará sujeta a otras reglas de asignación que la notificación previa al inicio de la jornada de trabajo, y la posterior presentación del documento justificativo.

e) Personas mayores de 55 años:

A partir del año 2018, el trabajador/a al cumplir los 55 años dispondrá de 8 horas adicionales más sobre la jornada ordinaria, incrementándose en 8 horas más por cada 3 años más cumplidos, que se regirá según el marco de las condiciones de aplicación de las horas adicionales.

Artículo 23. Calendarios de trabajo:

a) Elaboración de calendarios de trabajo:

Cada año, de conformidad con el calendario oficial de fiestas aprobado por la autoridad competente, la dirección de la empresa redactará el calendario laboral y los diferentes horarios, que se publicarán en los tablones de anuncios, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el caso del calendario de trabajo de jornada partida se fijarán los siguientes criterios:

— El periodo de jornada intensiva deberá estar comprendido dentro de los límites marcados entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, empezando el lunes y acabando el viernes.

— En el supuesto de producirse una situación excepcional que impidiera cumplir con las premisas anteriores, se analizará y consultará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Podrán existir distintos tipos de horario, conforme a las necesidades de organización del trabajo, tales como los de jornada partida, uno, dos y tres turnos con descanso dominical y festivo, o de tres turnos con ciclo de trabajo y descanso propios, como es el caso de los equipos de fabricación con un régimen de rotación de turnos antiestrés, de forma que cada equipo trabaje siete días seguidos (trabaje 3 días de mañana, 2 días de tarde y 2 días de noche, descansen 3 días; trabaje 2 días de mañana, 2 días de tarde y 3 días de noche, descansen 2 días; trabaje 2 días de mañana, 3 días de tarde y 2 días de noche, descansen 2 días) y así sucesivamente, según el calendario de rotación de turnos publicado para cada año. Estos tipos de horarios quedan recogidos en el Anexo IV.

A efectos del cumplimiento de los horarios oficialmente establecidos, se entenderá como comenzada o terminada la jornada laboral efectiva, para todo el personal, cuando el trabajador/a ocupe o abandone respectivamente el puesto de trabajo, no pudiéndolo hacer fuera de las horas oficiales fijadas, salvo que por motivos personales y previa autorización del jefe/a de departamento, fuesen concedidos permisos especiales por el departamento de recursos humanos.

b) Cambio de régimen o calendario:

Cuando por necesidades de la organización del trabajo, un trabajador/a alterne en un mismo año varios regímenes de trabajo con jornadas efectivas diferentes, se le aplicará en cada momento el calendario y horario correspondientes a su régimen de trabajo, regularizándose a fin de año su situación según las siguientes reglas:

1. Si entre los horarios trabajados hubiera diferencias de jornada anual, conforme al artículo 21, se computará su jornada de forma proporcional al tiempo de permanencia en cada uno.

2. Si como consecuencia del cambio de régimen, al finalizar el año resultara un déficit de jornada, este no le será exigido ni descontado de su salario.

3. Si por el contrario resultara un exceso de jornada, disfrutará éste como tiempo de descanso adicional en el año siguiente.

4. En el supuesto de cambios de régimen por sustituciones, se aplicará el siguiente criterio:

Cuando la empresa, por necesidades de organización del trabajo cambie el horario a un trabajador/a, y en su horario de procedencia el número de horas efectivas de trabajo sea superior a las horas del nuevo horario al que pasa, se le considerarán como trabajadas las que hubiese invertido en su horario de procedencia.

Artículo 24. Cumplimiento de la jornada diaria

a) Sustitución de relevos:

Independientemente de lo establecido en el artículo anterior, el personal del turno saliente no podrá abandonar el trabajo hasta ser relevado por el del turno entrante. Caso de que no llegue este último, la empresa debe buscar su sustitución de forma que el saliente no debe estar más de una hora sin ser sustituido.

b) Descanso en jornada continuada:

El personal que trabaje en 4º turno continuo y tuviera derecho al descanso reglamentario, tomará éste en 20 minutos, como máximo, de forma escalonada a fin de que se atienda y mantenga el servicio normalmente, sin que, en ningún caso, con motivo de tal descanso se perjudique la marcha correcta de la producción, quedando este tiempo expresamente excluido, de la jornada laboral efectiva pactada para cada grupo.

El descanso reglamentario establecido será de 20 minutos, salvo para el personal que no trabaje en 4º turno continuo y siempre que lo haga en jornadas superiores a 6 horas de manera ininterrumpida, incluido el personal de jornada partida durante la jornada reducida de verano, siendo en ese caso de 15 minutos. Este tiempo de descanso quedará excluido de la jornada laboral efectiva pactada para cada caso.

Este descanso podrá reducirse, respetándose en todo caso el mínimo legal, por acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores y trabajadoras afectados/as, quedando así mismo excluido de la jornada laboral efectiva.

El momento para el disfrute del descanso reglamentario podrá ser fijado por el responsable del departamento, equipo o similar según las necesidades del servicio, procurando que sea hacia la mitad de la jornada, y como norma general de la siguiente forma: equipo de mañana de 8:00h. a 11:00h. equipo de tarde de 17:00h. a 20:00h. y equipo de noche de 01:00h. a 04:00h.

Artículo 25. Cambios de horario

En los supuestos en que así estuviera previsto para un puesto concreto, o como consecuencia de necesidades organizativas puntuales, podrán requerirse a los trabajadores y trabajadoras cambios respecto del horario de trabajo habitual en los casos y con las compensaciones recogidas en este artículo.

Se distingue entre cambios previstos e imprevistos, siendo previstos los que sean consecuencia de sustitución de vacaciones, días adicionales y ausencias previstas de los miembros del comité de empresa; serán imprevistos todos los no expresamente citados, con excepción de aquellos que estén previstos y comunicados con una antelación mínima de una semana.

Las compensaciones económicas (que se actualizarán en igual porcentaje que los salarios), en los supuestos de que tales cambios se produzcan a requerimiento de la empresa, se regirán por las siguientes reglas:

1. Los cambios previstos se compensarán con 12,29 euros (valor año 2018).
2. Los cambios imprevistos se compensarán con 29,75 euros (valor año 2018).
3. En el trabajo a turnos, si el cambio, tanto previsto como imprevisto, se produjera del horario de mañana o tarde al de noche, o del horario de noche al de mañana o tarde, los importes anteriores se incrementarán en un 50 por ciento.
4. Dichos importes se percibirán tanto por el cambio inicial a un nuevo horario o turno, como por el regreso a su horario o turno inicial, salvo en el cambio puntual de un día de jornada partida a mañana (o del horario de la propia jornada partida), en que sólo se percibe un cambio.
5. Si como consecuencia del cambio se descansara menos del tiempo mínimo recogido en el artículo 34.3 del ET, 12 horas, entre el final de un turno y el inicio del siguiente, por cada hora de menor descanso sin exceso sobre la jornada ordinaria, se percibirá el valor de la hora ordinaria o bien retrasará la incorporación al turno en las horas necesarias para cumplir con la norma, sin que este cambio implique reducción de adicionales al trabajador/a.
6. También se percibirá la diferencia entre la hora ordinaria y la extraordinaria (75 por ciento), por cada día que se trabaje fuera del calendario habitual para recuperar, en su caso, el que se hubiera perdido como consecuencia del cambio para cumplir con la jornada anual establecida.
7. Sólo en el caso de los cambios imprevistos, se percibirá la diferencia entre la hora ordinaria y la extraordinaria (75 por ciento), por el primer sábado y domingo (fin de semana completo), y/o festivo, de que se vea privado como consecuencia del cambio.
8. En el supuesto de sustituciones de personal de turno, por otro que no lo sea habitualmente, a final de año le será abonada la parte del plus de turno correspondiente al período de vacaciones y días adicionales disfrutados, en proporción al tiempo efectivamente trabajado a turnos.
9. En los departamentos cuyo trabajo no se desarrolla habitualmente en régimen de turnos, si por necesidades del servicio se estableciera la obligatoriedad de trabajar el sábado, en el supuesto de que el viernes anterior o el lunes posterior fueran festivos del calendario oficial,

el trabajador/a que deba prestar sus servicios en tales días percibirá la siguiente compensación: la correspondiente a un único cambio de horario previsto, establecida en el apartado 1, más el complemento de trabajo a turnos, en el concepto que corresponda según el horario de trabajo realizado.

En todo caso, en sustitución de sus fiestas o jornadas de reposo previstas en calendario, se facilitarán al trabajador/a los descansos compensatorios con anterioridad o posterioridad al cambio.

Artículo 26. Horario flexible

a) Concepto:

En aquellos departamentos en los que a juicio de su jefe/a, la organización del trabajo lo permita, bien de forma individual o colectiva, el personal podrá optar por un horario flexible en cuanto a entradas y salidas de trabajo, con unos períodos mínimos de permanencia obligatoria.

En los departamentos o secciones en los que el régimen de trabajo requiere que éste se realice en equipo, todo el personal integrado en el mismo deberá efectuar su entrada y salida a la misma hora.

La adhesión a esta modalidad de horario es voluntaria, siempre que a juicio del jefe/a de departamento no existan inconvenientes justificativos que lo impidan, y a él deben dirigirse para solicitarlo, responsabilizándose, una vez autorizado, del cumplimiento del horario establecido.

b) Condiciones de aplicación:

1. El personal acogido al horario flexible, podrá retrasar su incorporación al puesto de trabajo hasta un máximo de 60 minutos, sobre el horario prefijado para su departamento o sección, difiriendo también la salida en el mismo espacio de tiempo.

2. Es obligatoria la parada de 1 hora como mínimo para la comida entre las 13:00h. y las 15:00h.

3. En casos excepcionales en que el trabajador/a, por circunstancias personales, no pudiese complementar la jornada diaria exigible, por tener que incorporarse con retraso al trabajo, o tener que ausentarse anticipadamente, podrá proponer al jefe/a de departamento y éste autorizar la recuperación por fracciones de tiempo no inferiores a una hora diaria, hasta saldar el defecto de horas pendientes, previa conformidad del director de área y notificación al departamento de recursos humanos.

4. Estarán al margen del cómputo, a efectos del horario flexible, las licencias retribuidas establecidas en el artículo 36, así como las horas invertidas en viajes por cuenta de la empresa.

5. Durante el período de jornada reducida de verano, no habrá lugar a horario flexible.

Artículo 27. Vacaciones

a) Duración:

Para todo el personal de la empresa que tenga derecho al período completo de vacaciones, éste será de 21 días laborables, con un mínimo de 30 días naturales, comprendidos éstos entre el último trabajado y el primero laborable de su reincorporación al trabajo, al igual que en los años anteriores.

En todo caso, prevalecerán las horas anuales pactadas por cada grupo, como mínimo anual exigible.

b) Disfrute:

La empresa garantiza el disfrute de sus vacaciones al personal en un período de 4 meses, siendo estos los de junio a septiembre, ambos inclusive.

En principio, las vacaciones deben disfrutarse de manera continuada. No obstante, de mutuo acuerdo, se podrá disfrutar del período de vacaciones en la forma y manera que se estime más conveniente, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, previa aprobación del jefe/a de departamento y autorización del departamento de recursos humanos.

Las vacaciones anuales se iniciarán preferentemente, siempre que la organización del trabajo lo permita, el primer día laborable de la semana o del ciclo en caso de turnos.

Los y las responsables de los departamentos enviarán al departamento de recursos humanos y a la secretaría del comité de empresa, todos los años, las tandas de vacaciones del personal rotativo. Anualmente se revisarán las tandas y se tendrán en cuenta los cambios dentro de la empresa, departamento, o equipo, procurándose que el trabajador/a conserve su derecho al disfrute de las mismas siguiendo el sistema del departamento o equipo del que procedía, siempre que sea posible. No habrá obligación de reservar este derecho en caso de traslado voluntario.

Las tandas de vacaciones deberán ser expuestas en los departamentos, remitiéndose copia al departamento de recursos humanos y a la secretaría del comité de empresa.

Cada trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

c) Devengo:

Las vacaciones pactadas corresponden a años completos de trabajo, y se disfrutarán dentro de cada año, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

Según lo establecido por el artículo 38.3 del ET, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal indefinido incorporado antes del 1 de enero de 2018, estará a lo recogido en el convenio que resultara de aplicación en el momento de su incorporación.

En el caso del personal indefinido incorporado, entre el 1 de enero de 2018 y 31 de diciembre de 2018, en el año de ingreso podrá disfrutar sólo la parte proporcional de sus vacaciones, correspondiente al período transcurrido entre la fecha de su incorporación y el día 30 de septiembre de ese año (siempre que la incorporación fuera anterior), pero sin garantizarse su disfrute dentro del período establecido en el apartado b); a partir de ese momento, el disfrute de vacaciones será por años naturales.

A partir del 1 de enero de 2019, el personal indefinido de nueva incorporación disfrutará durante el año de ingreso la parte proporcional de sus vacaciones.

Lo anterior no es aplicable a los supuestos de contratos de duración determinada, que no disfrutarán vacaciones hasta su finalización, salvo que su duración sea superior a doce meses.

Los casos excepcionales que puedan plantearse serán resueltos por el departamento de recursos humanos, a propuesta de los responsables de cada departamento.

Capítulo IV. Ingresos y ceses en la empresa

Artículo 28. Período de prueba

El período de prueba a aplicar en los contratos de trabajo será de seis meses para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su categoría profesional.

Artículo 29. Pruebas de aptitud

Habida cuenta del interés que, para el conjunto de la empresa, entraña el hecho de que cada trabajador/a ocupe el puesto de trabajo más en armonía con sus aptitudes, se establece, para todo el personal, la obligación de someterse a las pruebas físicas, médicas, intelectuales o psicotécnicas que la dirección señale como conducentes a aquella finalidad.

Artículo 30. Política de contratación

a) Para la cobertura de puestos de trabajo vacantes, no cubiertos internamente y sujetos al presente convenio, se iniciará un proceso de selección específico, haciéndose público el mismo internamente para conocimiento de todos/as los/as trabajadores/as.

En el caso de solicitudes que se presenten directamente en el departamento de recursos humanos, y así lo soliciten expresamente, se notificará a los/as interesados/as si las mismas han sido admitidas o rechazadas.

En estos procesos se tendrán en consideración y, llegado el caso, se priorizarán, las candidaturas de las personas que hubieran trabajado en la planta con carácter temporal, bien en plantilla o bien a través de empresa de Trabajo Temporal (ETT), siempre y cuando, cumplan con el perfil y los requisitos requeridos para el puesto, y superen las pruebas de acceso establecidas.

b) En aquellas bajas por incapacidad temporal (IT), bien enfermedad común o accidente de trabajo, cuya duración estimada de la baja sea superior a los 6 meses y, cuya ausencia, la empresa haya decidido cubrir por motivos organizativos, se procederá a realizar un contrato temporal en plantilla. En este caso, y debido a la temporalidad de dicha contratación, la liquidación de las vacaciones devengadas serán finiquitadas en el momento de finalización del contrato, salvo que el mismo se prolongue más allá de 1 año.

c) Política de Igualdad: La dirección se compromete a facilitar la incorporación de la mujer a los puestos de trabajo en el área de fabricación, en los que en la actualidad se encuentra sub-representada, garantizando la igualdad y la no discriminación por razones de sexo en todos los ámbitos.

A tal fin existe un Plan de Igualdad, de conformidad con el artículo 45 y ss. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que ambas partes se comprometen a cumplir y revisar periódicamente.

Artículo 31. Contrato de relevo

Durante la vigencia del presente convenio y ante la normativa de jubilación parcial vigente a fecha 1 de enero del 2019, la empresa analizará la opción de poder acogerse al contrato de jubilación parcial establecida en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en las siguientes condiciones:

1. La edad en que podrán acogerse a esta modalidad de jubilación será la establecida por la ley.

2. La dirección valorará discrecionalmente las solicitudes que se formulen, pudiendo rechazarlas, o establecer plazos y condiciones específicas, tanto por motivos de organización, como por circunstancias individuales, que puedan afectar a la buena marcha de la empresa; en tal caso, deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre las causas de denegación o condicionamiento de solicitudes.

3. La empresa estudiará y tratará de acogerse a la regulación relativa a la jubilación parcial recogida en el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre. Para los casos en los que no se pueda acoger a la anteriormente citada normativa y a partir del momento en el que la empresa decida acogerse por primera vez a la jubilación parcial en los términos previstos en el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, dispondrá de un plazo de 6 meses para planificar las jubilaciones parciales de aquellas personas que en ese momento lo soliciten, y que cumplan requisitos de esta normativa, asegurando la empresa un criterio no discriminatorio en lo relativo a su aplicación.

4. En todo caso, será preciso que pueda realizarse simultáneamente un contrato de relevo, en las condiciones previstas legalmente, y que no se haya acordado la amortización del puesto del trabajador/a jubilado/a.

5. Salvo acuerdo específico, la jornada reducida del trabajador/a jubilado/a parcialmente será la establecida por la ley y la recuperación de la misma se llevará a cabo de forma acumulada e inmediatamente posterior a la firma del contrato relevo, salvo legislación posterior que lo imposibilite.

En cualquier caso, la aplicación de esta modalidad de jubilación queda condicionada al mantenimiento de su actual regulación legal, analizándose en caso contrario, la aplicación de la nueva normativa que se establezca.

Capítulo V. Sistema de clasificación profesional, y políticas de desarrollo y movilidad

Artículo 32. Valoración de puestos de trabajo

a) Criterios generales:

1. El sistema de clasificación profesional de la empresa, se basa en la técnica de valoración de puestos, conforme al manual o manuales de valoración que se adopten al efecto.

2. La valoración estará basada en el análisis y descripción de tareas y competencias, con objeto de conocer los requisitos fundamentales exigidos en cada puesto, ponderándose tanto la frecuencia como la intensidad de las cualidades y condiciones de cada puesto de trabajo, y promediándose sus efectos en el resultado de la valoración dentro de niveles establecidos.

3. Al proceder a la valoración de los puestos de trabajo, se ha ponderado la toxicidad, la penosidad y la peligrosidad de cada puesto, y el resultado de dicha ponderación viene englobado como promedio en el suplemento denominado de ambiente; por tanto, no habrá lugar a la aplicación separada de pluses para estos conceptos. En el caso del personal empleado el concepto de ambiente se encuentra englobado en la puntuación resultante de la valoración de cada puesto.

4. Esta ponderación será modificada cuando varíen substancialmente las condiciones del puesto, en cuyo caso se realizará la revisión pertinente.

b) Procedimiento de valoración:

1. Corresponde al jefe/a de departamento, realizar el análisis y descripción del puesto, con conocimiento y participación de su titular del puesto; este análisis pasará a la comisión de valoración, que solicitará del titular del puesto y de sus jefes/as todas las aclaraciones necesarias.

2. La valoración de los puestos de trabajo será realizada de acuerdo con las normas del manual, por una comisión de valoración permanente compuesta del siguiente modo:

— Personal obrero: integrada por 6 miembros, de los cuales 3 serán técnicos del área industrial y de recursos humanos, y otros 3 miembros designados por la representación del personal.

— Personal empleado: integrado por 5 miembros, elegidos de entre los mandos superiores y asimilados, siendo tres de ellos designados libremente por el personal afectado, y el resto por la dirección.

3. Realizada la valoración, el puesto valorado quedará encuadrado en el grupo salarial resultante:

– Si resultara encuadrado en un grupo salarial inferior al que tenía antes de la valoración, el trabajador/a quedará encuadrado en el nuevo, si bien conservará a título personal su antiguo grupo, el importe de la prima media, y de las condiciones ambientales anteriores, hasta tanto las actualizaciones salariales que se apliquen al nuevo no alcancen el importe de dichas garantías.

– En las sucesivas actualizaciones de salarios se les aplicará al salario profesional, como máximo el incremento del índice de coste de la vida, pero nunca los tantos por ciento suplementarios que pudieran pactarse, hasta tanto su salario profesional no sea alcanzado por el grupo salarial correspondiente.

c) Revisión de valoraciones:

1. Toda modificación de las condiciones de trabajo dará lugar a la correspondiente revisión de la valoración de los puestos a que afecte; asimismo, los trabajos de índole nueva serán objeto de la valoración oportuna.

2. Si un trabajador/a o un grupo de ellos/as no está conforme con la valoración asignada a su puesto podrá presentar reclamación por escrito ante el departamento de recursos humanos, quien la resolverá en el plazo de siete días, entendiéndose en caso contrario denegada.

3. En caso de desestimación del departamento de recursos humanos, expresa o tácita, el/la interesado/a podrá formular su reclamación, directamente o a través de la representación del personal, ante la comisión de valoración, que resolverá en definitiva dentro del plazo máximo de tres meses.

4. En todo caso, si la reclamación fuese estimada, tendrá efectos retroactivos a la fecha del escrito de la reclamación.

5. La representación del personal ha de poseer un manual de valoraciones del personal obrero, vigente en el momento, a fin de que se hallen acostumbrados a su uso todos los componentes de la misma; dicho manual será de uso exclusivo de la representación del personal, quedando totalmente prohibido el hacer fotocopias o correcciones del mismo.

Artículo 33. Promociones internas

a) Criterios generales:

1. Vacante: a efectos de promoción interna, se considera vacante la necesidad de nueva contratación surgida en la empresa para la cobertura de un puesto de carácter indefinido, ya sea por cese del anterior titular o por nueva creación.

No obstante, quedan excluidos los puestos de mandos superiores y de confianza, así como los que aconsejen la posesión de un título universitario o escuela técnica superior, que serán de libre determinación por la dirección.

No se considerará la existencia de vacante por cese si la dirección hubiera decidido amortizar el puesto; y en el caso de jubilación parcial, sólo lo será cuando esté garantizada la contratación de un nuevo trabajador/a de funciones iguales o similares, que permita la suscripción del contrato de relevo.

2. Promoción: se considera promoción cualquier cambio de puesto que facilite el desarrollo profesional del trabajador, la mejor adecuación a sus características, profesionales y personales (incluidos menoscabos de salud o de capacidad), y también la adaptación de la actividad laboral a sus circunstancias personales y familiares.

Siguiendo estos criterios, a igualdad de nivel de cualificación y/o categoría profesional, se considerará promoción el cambio que facilite un régimen de trabajo menos oneroso.

En el marco de lo establecido en el presente artículo, se permitirá que cualquier/a trabajador/a se presente a la vacante siempre que reúna las condiciones requeridas para el mismo; incluso aunque conlleve disminución de puesto y condiciones del mismo, que será aceptada por el propio trabajador/a, debiéndose sacar una nueva promoción interna para cubrir el puesto que deje.

Las convocatorias de vacantes no podrán estar en ningún caso limitadas a determinados departamentos, pudiéndose presentar cualquier miembro de la plantilla, en el marco de lo regulado en el presente artículo, que reúna las condiciones requeridas y que en ningún caso podrán ser distintas al personal que se incorpore nuevo a la plantilla. Además, siempre que estuviera definido previamente, se facilitará a todas las candidaturas el temario de la prueba y se establecerá siempre el mismo criterio a la hora de sacar las vacantes.

b) Requisitos de acceso:

1. Para poder acceder a una vacante, será preciso ser trabajador/a fijo/a de la empresa, con un mínimo de antigüedad de 6 meses, y en los supuestos de reciente incorporación o promoción a su actual puesto, haber consolidado su categoría y grupo salarial, una vez concluido el período de formación; si en primera convocatoria se presentase algún candidato/a que no reuniera la exigencia de antigüedad y consolidación de puesto, y en ella no se cubriera la vacante, se les dará oportunidad en segunda convocatoria.

2. Las candidaturas deberán reunir las exigencias de titulación académica y experiencia profesional que se establezcan, equiparables a las exigidas a un candidato/a externo; de forma alternativa a dichos requisitos (o también adicionalmente), podrá exigirse un período de experiencia en un área de trabajo dentro de la empresa, que implique la adquisición de conocimientos equivalentes: en este caso, la convocatoria señalará el área de trabajo y el tiempo de desempeño.

3. Finalmente, los candidatos/as deberán acreditar los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes necesarias para el desarrollo del puesto, mediante los siguientes instrumentos de valoración:

- a. Examen teórico de conocimientos profesionales.
- b. Pruebas prácticas de habilidades y destrezas del puesto.
- c. Valoración psicotécnica y de personalidad por un profesional competente.

También podrán utilizarse, como elemento ponderador, los informes de evaluación del desempeño del candidato, siempre que sean resultado de la aplicación de un sistema transparente y estructurado, supervisado por el comité de empresa.

4. El desarrollo de las pruebas de promoción podrá dar lugar a tres supuestos alternativos:

a. El acceso automático a la vacante, para la persona que supere la mínima valoración exigida, y obtenga la máxima puntuación, contando con todos los requisitos previos.

b. El acceso a un período de formación y adiestramiento, que se establecerá en cada caso, para la persona que sin superar la mínima valoración exigida obtenga la máxima puntuación, y acredite una base de conocimientos que le permita el aprendizaje: en este caso, sólo superado el período de formación el candidato consolidará los atributos del puesto.

c. El acceso a un período de evaluación previo, que se establecerá también en cada caso, para la persona que no obtenga la mínima valoración exigida o carezca de algún otro requisito, pero cumpla las exigencias que a tal efecto se establezcan: en este caso, el período de evaluación servirá para determinar sus aptitudes para el puesto, y sólo si resulta positiva, se dará paso al período de formación, según las condiciones de desarrollo profesional que se establezcan.

En todo caso, el candidato/a deberá ser informado/a por escrito de cuál es la modalidad aplicada, y las condiciones específicas establecidas en su caso; por otra parte, el período previo de evaluación y formación recogido en las modalidades b y c, no podrá superar en conjunto el plazo de un año.

5. Si como candidato/a se presentara algún trabajador/a afectado por alguna disminución objetiva de su capacidad, y para el que en opinión del servicio médico este puesto se adecue sustancialmente mejor que el que ocupa, esta circunstancia se considerará factor de preferencia absoluta; no obstante, para ello será preciso que pueda desarrollar con normalidad las funciones del nuevo puesto, y obtenga la valoración mínima exigible.

6. Cuando se trate de puestos de mando intermedio (es decir, con mando directo sobre personal obrero), las pruebas que se establezcan ponderarán especialmente la evaluación de sus dotes de mando; no obstante, el acceso no será automático en función de la máxima puntuación obtenida, sino que el jefe/a del departamento de la vacante elegirá discrecionalmente entre los tres candidatos que hayan obtenido la mayor puntuación, siempre que superen la mínima exigida.

7. Antes de ser confirmado con carácter definitivo en el nuevo puesto, el/la ascendido/a tendrá que pasar satisfactoriamente un período de prueba de tres meses; si esta prueba es satisfactoria, el nombramiento tendrá carácter retroactivo a la fecha de ascenso.

8. En cualquier caso, tendrá derecho a ocupar la vacante quien hubiera desarrollado ininterrumpidamente las funciones del puesto durante un período igual o superior a seis meses, o interrumpidamente durante ocho meses en un período de dos años: si fueran varios trabajadores y trabajadoras los que cumplieran estos requisitos, se convocarán pruebas restringidas de acceso entre ellos.

c) Procedimiento de actuación:

1. El Departamento de Recursos Humanos, junto con el jefe/a de departamento de la vacante, establecerán las bases de la convocatoria, determinando los requisitos exigidos, las pruebas a realizar, el baremo de valoración, y la puntuación exigida, así como los supuestos alternativos en caso de no superación.

2. La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios con al menos un mes de antelación a la fecha previstas para la celebración de las pruebas.

3. De dicha convocatoria se dará traslado a los representantes del personal, a quienes se informará igualmente del baremo de valoración y la puntuación exigida.

4. Para cada convocatoria se constituirá un equipo de evaluación, formado por tres vocales: el jefe/a del departamento de la vacante, un miembro de la representación del personal, y el responsable de recursos humanos o persona en quien delegue; este comité valorará las pruebas teóricas y prácticas profesionales, y fijará la evaluación final de los candidatos/as con el resultado conjunto de todos los instrumentos de valoración, según las bases de la convocatoria.

5. Si concurrieran circunstancias de prioridad entre candidatos/as, como las del supuesto 5 del apartado b), los aplicará el equipo de evaluación, designando al candidato/a que promociona.

Artículo 34. Traslados

a) Criterios generales:

En este apartado se incluye todo cambio del puesto de trabajo habitual, dentro del departamento o entre departamentos, ya sea en su misma categoría profesional, o entre categorías profesionales superiores o inferiores.

Con la política de traslados, la empresa como unidad productora y social, pretende conseguir un ajuste racional de la mano de obra a las necesidades de la organización productiva, a fin de conseguir el menor desequilibrio moral posible, en los trabajadores y trabajadoras que han de soportarla, y en el sistema económico y organizativo de los departamentos y de la empresa.

Por tanto, la dirección podrá efectuar cambios de puesto de un departamento a otro o dentro de cada departamento, si las necesidades de organización de trabajo lo requieren.

En los traslados o cambios de puesto, la empresa tendrá en cuenta las aptitudes y aspiraciones de los interesados/as y supuesta la aptitud, entre los igualmente aptos/as se respetará la antigüedad en el puesto, y si ésta fuese la misma, la antigüedad en la empresa; se procurará que este puesto sea lo más semejante posible al que venía desempeñando antes del cambio y siempre acorde con sus aptitudes personales.

El productor no podrá negarse al cambio siempre que con ello no se perjudique su formación profesional o intelectual para la que ha sido contratado.

En procesos de modificación sustancial de condiciones, la dirección se compromete a entregar al comité de empresa una memoria explicativa. A continuación, se detallan los apartados que en líneas generales incluirá dicha memoria:

- Introducción.
- Situación de partida.
- Acciones emprendidas hasta la fecha.
- Plan de acción.
- Impactos.
- Cualquier documentación que solicite el comité dentro del marco de la legislación vigente y de aplicación (ET, LOPD, CNMV,...)

Por otro lado, en aquellos otros supuestos que no supongan la apertura de un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo como tal, pero si puedan suponer un traslado, cambio o similar dentro de la empresa, la Dirección entregará por escrito, en el mismo momento, a la persona afectada y al Comité de empresa, la siguiente información:

- Situación de partida, antecedentes y plan de acción.
- Motivos que justifican el cambio.
- Cualquier documentación que solicite el comité dentro del marco de la legislación vigente y de aplicación (ET, LOPD, CNMV,...)

En este último supuesto, se garantizará el carácter confidencial de la información por todas las partes, considerando una medida preventiva para ello, la entrega de esta documentación a los dos miembros del comité de igualdad que estén y forman parte del comité de empresa.

La entrevista de desarrollo profesional (EDP) no tendrá valor como prueba para tomar cualquier medida en contra del trabajador/a.

b) Supuestos de aplicación:

Se pueden presentar traslados en los siguientes casos:

1. Por un aumento o disminución de las necesidades de mano de obra en un determinado puesto de trabajo.
2. Por extinción de puesto de trabajo o por modificación sustancial de las funciones del mismo (se considerará cambio sustancial cuando se produzca una variación de valor de un puesto o más).

3. Por disminución debida a accidente o enfermedades profesionales, sucedido en el desempeño de sus funciones dentro de esta empresa; en este caso, el servicio médico emitirá un informe a fin de ajustarlo al cuadro de incapacidades.

4. Por disminución de la capacidad laboral, cualquiera que sea la causa que la origine, siempre que no sea imputable al trabajador/a y que traiga como consecuencia el no llegar a realizar la producción normal equivalente a 60 puntos hora, tratándose de trabajo individual, o no alcance el rendimiento medio de la instalación de manera continuada e injustificada, dentro de una situación normal de producción, en un trabajo de equipos.

5. Siempre que exista una medida disciplinaria, en caso de notorio incumplimiento de las funciones propias del puesto o como consecuencia de actos de indisciplina.

6. Por voluntad del propio trabajador/a, previa autorización de la dirección de la empresa.

7. Por un programa de rotación establecido previamente.

8. Por retorno de algún trabajador/a a su antiguo puesto, como consecuencia de no haber superado el período de prueba establecido en su ascenso.

c) Efectos salariales:

1. En cualquier traslado que se efectúe a un puesto de superior valor, el afectado cobrará el salario base y beneficios mensuales, y prima del nuevo puesto, en proporción a las horas de traslado efectivo; se exceptúa el supuesto en que tanto la descripción como la valoración del puesto prevean ya la polivalencia o el desempeño alterno de puestos de diferentes categorías, teniendo asignado por ello condiciones específicas.

2. En el supuesto de que este traslado sea debido a la necesidad de cubrir ausencias por motivos de bajas de enfermedad, accidente, vacaciones u otros motivos de índole similar, una vez desaparezcan estos, el afectado/a pasará a ocupar su puesto habitual con las condiciones del mismo.

3. En el resto de los casos, se estará a lo establecido en el artículo 33 en relación con las promociones internas; en tanto no se superen los períodos de prueba, o de formación y adiestramiento, seguirá atendándose a todas las condiciones económicas y laborales del puesto que tenga consolidado.

4. En caso de que el traslado a puesto inferior responda a los supuestos 1, 2, 3, 7 y 8, del apartado b) del presente artículo, al afectado/a se le mantendrá a título personal el salario profesional, responsabilidad y ambiente que tenga consolidados. Mantendrá igualmente el importe de la prima media anterior hasta tanto con las actualizaciones salariales del nuevo puesto no se alcance el importe de la prima media garantizada.

5. De producirse vacante de igual nivel y categoría profesional de las que tiene garantizadas, automáticamente pasará a ocupar la misma, salvo que existan varios trabajadores y trabajadoras en igual situación, en que podrá convocarse concurso restringido, en los términos del artículo 33.b).8.

6. En el caso de que el traslado a puesto inferior responda al supuesto 4 del apartado b) del presente artículo, al afectado/a se le garantiza el salario profesional, cobrando la responsabilidad, condiciones ambientales y prima del nuevo puesto.

7. En caso de que el traslado a puesto inferior responda a los supuestos 5 y 6 del apartado b) del presente artículo, el afectado/a percibirá el salario profesional, responsabilidad, ambiente y prima del nuevo puesto.

Artículo 35. Garantía de empleo

La dirección podrá, en cualquier momento, introducir mejoras en la productividad, mediante simplificación de métodos, implantación de otros nuevos, adquisición de nueva maquinaria o instalaciones, etc.

La empresa se compromete a no proceder al despido del personal que resultara sobrante como consecuencia de adelantos técnicos y cambios de procesos productivos, a excepción de que se pactara lo contrario, previa consulta con el comité de empresa.

El personal sobrante se irá destinando paulatinamente a nuevos trabajos, o en último término, se esperará a que queden vacantes los puestos existentes por la rotación normal del personal.

La Dirección se compromete a no subcontratar las tareas de cualquier puesto que se amortice o se haya amortizado a partir de marzo de 2017.

Con el objetivo de llevar a cabo un seguimiento de la gestión de servicios subcontratados o similares, así como su impacto en la plantilla de Aiala Vidrio SA, en las reuniones trimestrales, se presentará un resumen de los servicios prestados por empresas de servicios externas u otras personas como por ejemplo formación dual, contratos en prácticas, contratos de becas y cualquier persona que pudiera desempeñar funciones que se llevaban a cabo por puestos amortizados.

En el supuesto de despidos declarados improcedentes en sentencia judicial, la indemnización será de 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del estatuto de los trabajadores.

Capítulo VI. Licencias, permisos y excedencias.

Artículo 36. Maternidad / paternidad

El trabajador/a comunicará a la empresa durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad y en el periodo definido en la norma como semanas obligatorias, el periodo o periodos de disfrute de las semanas restantes hasta el máximo legal de dicha suspensión.

Artículo 37. Licencias retribuidas

El trabajador/a, justificando con la debida antelación, siempre que sea previsible conocer el día que origine la licencia retribuida, y excepcionalmente, en los casos que no pudiera comunicarlo a su inmediato superior, avisando al departamento de recursos humanos, al jefe/a de turno en activo o al servicio de portería, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir salario, en cada uno de los casos siguientes:

Los permisos retribuidos que a continuación se indican, serán de aplicación a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cónyuge, primer grado (padre, madre, hijo/a) de consanguinidad o afinidad.

Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Los tres días de permiso serán laborales, con independencia del día en que se produzca el hecho causante, siempre que los tres se utilicen dentro del tiempo efectivo de ingreso hospitalario.

Segundo grado (abuelo/a, nieto/a, hermano/a) de consanguinidad o afinidad.

Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Uno de estos días, como mínimo, será laborable, siempre que se disfrute dentro del período efectivo de ingreso.

En el supuesto de hospitalización, los días de licencia se podrán disfrutar en cualquier momento a lo largo del período efectivo de ingreso, pero siempre en el mismo número a que hubiera tenido derecho a partir del hecho causante.

No se incluye en este supuesto la hospitalización por parto, que se regirá por el apartado anterior.

En lo relativo a la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, dicho reposo domiciliario deberá ser reflejado por escrito por parte del facultativo correspondiente.

A estos efectos, el primer grado de parentesco se extiende a las personas que se encuentren a cargo del trabajador, por cualquier título legal acreditable (tutoría, guarda, custodia, acogimiento familiar, etc.), diferente de la mera convivencia.

Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta dos días más, en función de la distancia recorrida, del siguiente modo:

– De 100 a 300 km. de distancia: 1 día más.

– Más de 300 km. de distancia: 2 días más.

En este supuesto, las partes acuerdan que el trabajador/a acredite o, en su defecto, comunique a RRHH el efectivo desplazamiento.

Estos supuestos serán de aplicación, en iguales términos, en el caso de parejas de hecho, siempre que se acredite esta circunstancia por cualquier medio admisible en derecho.

c) Un día en caso de nacimiento de nieto/a.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuanto conste en una norma legal o convencional un período 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 de la prestación del trabajo, debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afecto a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a 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.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. A tal efecto, el preaviso para el disfrute de dicho permiso legal deberá ser de 48 horas, siempre que las circunstancias lo permitan.

g) Para la realización de exámenes, los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una única licencia por asignatura y curso correspondiente a la fecha del examen; los efectos de esta licencia serán los correspondientes a la matrícula en el centro de enseñanza más próximo a la naturaleza de sus estudios.

h) Consultas al médico especialista. Cuando el médico de cabecera o el médico de la empresa enviara al trabajador/a a un médico especialista de la Seguridad Social o del Igualatorio Médico Quirúrgico, mediante volante oficial, percibirá el 100 por ciento del tiempo empleado, si coincidiera la visita al especialista con su jornada laboral, pero con un máximo de 10 horas al año, que se podrán disfrutar en una o varias jornadas.

El trabajador/a presentará un volante justificativo de la visita realizada en el Departamento de Personal.

Una vez finalizada la consulta, el trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo.

i) Consultas al médico/a de cabecera de la Seguridad Social.

Cuando el trabajador/a se encuentre desarrollando su jornada laboral, antes de salir a efectuar la consulta al médico de cabecera de la Seguridad Social, acudirá al Servicio Médico de la empresa y en su defecto a los servicios médicos externos que tenga contratados, y estudiado el caso concreto, autorizará su salida si lo estimara necesario. Solo en estos casos de consulta al médico/a de cabecera de la Seguridad Social se considerará retribuido el permiso por el tiempo que dure la consulta, presentándose un volante justificativo de la misma en el Departamento de Personal.

Una vez finalizada la consulta, el trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo.

j) Permiso cuidado del lactante: se tendrá derecho a acumular una hora por día de trabajo desde la semana 16 hasta que el menor cumpla los nueve meses, siempre y cuando la acumulación por jornadas completas se realice para su disfrute como continuación a su permiso de maternidad o paternidad obligatorio (semanas iniciales obligatorias e ininterrumpidas) o en el supuesto que disfrutara del permiso por maternidad o paternidad de forma ininterrumpida desde el nacimiento (semanas iniciales obligatorias e ininterrumpidas y las restantes), a la finalización del mismo.

Artículo 38. Acreditación del hecho causante

a) En todos los casos de concesión de permisos retribuidos deberán los trabajadores y trabajadoras presentar, en el plazo de 48 horas como máximo, después de la reincorporación al trabajo, si es que no pudieron hacerlo antes del disfrute del mismo, los justificantes y documentos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas a su obtención así como su asistencia.

b) En los casos en que el permiso retribuido sea de uno o más días, siempre que se hubiese trabajado media jornada, la licencia empieza a contar desde el día siguiente al que se produce el hecho que lo motiva. Si se hubiese trabajado menos de media jornada, se computará como día entero el día en que se motive la licencia.

Artículo 39. Permisos no retribuidos

En casos justificados previamente, se podrán conceder permisos no retribuidos.

En los casos excepcionales en los que las licencias retribuidas no cubriesen las necesidades que pudieran presentarse al trabajador, el departamento de recursos humanos, analizados los casos individualmente, dará las máximas facilidades para que le sea concedido el permiso no retribuido que se juzgue necesario, siempre que la organización del trabajo lo permita, o podrá modificar, y en su caso ampliar el permiso retribuido, por el tiempo imprescindible, para facilitar la asistencia al funeral de los parientes a que hace referencia el apartado c) del artículo 36.

La petición y justificación se hará ante el jefe/a de departamento quien lo pondrá en conocimiento del responsable de recursos humanos, el cual autorizará o denegará el permiso, marcando en su caso las condiciones previas que estime oportunas según la duración del permiso solicitado.

Capítulo VII. Beneficios sociales y plan de previsión.

Artículo 40. Aportación de la empresa a la ayuda familiar:

Como complemento de la extinta ayuda familiar del INSS, vigente hasta el 1 de enero de 1985, y para quienes hubieran podido ser beneficiarios de continuar vigente, se establece una prestación monetaria mensual por hijos a cargo, hasta que los mismos cumplan 18 años.

Los importes de esta prestación para el año 2018 son los que se detallan a continuación:

- Por cada hijo/a: 15,99 euros.
- Por cada hijo/a con minusvalía: 42,60 euros.

La prestación por hijo/a minusválido será acumulable con las restantes; la minusvalía deberá acreditarse mediante su reconocimiento administrativo oficial.

Cualquier trabajador/a que viniera percibiendo con anterioridad cantidades distintas a estas, o por diferentes motivos, en concepto de ayuda familiar, las conservarán a título personal con los valores que viniera percibiendo, y sujetas a la normativa que reguló su concesión; estos importes no serán adaptables y absorberán a las cantidades que por otros conceptos de ayuda familiar pudieran tener en el futuro los titulares. Entre aquellos que vinieran percibiendo la asignación por esposa, excepcionalmente tendrá derecho a mantenerla el cónyuge viudo que trabaje en Aiala Vidrio y tuviera hijos/as menores a sus expensas.

Estas retribuciones corresponden a jornadas completas de trabajo. Aquellos trabajadores/as que hubieran concertado con la empresa un trabajo de horario reducido, percibirán esta ayuda complementaria en proporción a las horas trabajadas.

La aportación de la empresa a la ayuda familiar se extenderá igualmente a todas las personas que se encuentren a cargo del trabajador/a, por cualquier título legal acreditable (tutoría, guarda, custodia, acogimiento familiar, etc.), diferente de la mera convivencia.

Artículo 41. Seguros colectivos

Se han formalizado con sendas compañías aseguradoras dos seguros colectivos, con las siguientes características y coberturas:

a) Seguro de vida voluntario:

Cubre los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, para todos los trabajadores y trabajadoras, con un capital asegurado de 18.000,00 euros, igual para todos.

La suscripción de este seguro colectivo es voluntaria para todos los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a la plantilla activa de la empresa, por lo que el período de cobertura se inicia en la fecha fijada en la póliza suscrita; el personal cesante perderá todos los derechos, sin indemnización alguna por lo cotizado hasta ese momento.

Los pagos de la prima se repartirán al 50 por ciento, entre la empresa y el trabajador.

b) Seguro de accidentes obligatorio:

Con cobertura de ámbito laboral (accidentes de trabajo), con las siguientes garantías:

- Fallecimiento: 24.040 euros.
- Incapacidad Permanente Total: 12.020 euros.

Las primas correspondientes a este seguro colectivo de accidentes correrán íntegramente por cuenta de la empresa.

Artículo 42. Auxilios de carácter familiar

Se establece una ayuda económica por acontecimientos de orden familiar, que a continuación se especifican, para todos los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa en el momento de realizarse el hecho que lo motive. Esta ayuda será abonada en su totalidad con independencia de que la persona tenga un contrato a tiempo parcial o esté acogida a una reducción de jornada.

La bonificación tipo es igual para todo el personal, y su cuantía es de 510,40 euros, que se actualizará anualmente en igual porcentaje que los salarios.

Esta bonificación tipo se pagará por los acontecimientos y en los porcentajes siguientes:

- a) Por nacimiento de hijos/as: una bonificación tipo completa, por cada hijo.
- b) Por matrimonio del propio trabajador/a: una bonificación tipo completa.
- c) Por matrimonio de hijos/as que vivan a sus expensas: dos tercios de la bonificación tipo.
- d) Por fallecimiento del cónyuge: una bonificación tipo completa.
- e) Por fallecimiento de hijos/as menores de 18 años, que viven a sus expensas: una bonificación tipo.
- f) Por fallecimiento del propio trabajador/a, el cónyuge o pariente consanguíneo más próximo en línea directa, descendente o ascendente y por el orden que se indica, percibirá en concepto de auxilio:
 - Sin hijos/as menores de 16 años: una bonificación tipo completa.
 - Con 1 a 3 hijos/as menores de 16 años: dos bonificaciones tipo completas.
 - Con más de 3 hijos/as menores de 16 años: tres bonificaciones tipo completas.

Todo el que se considere incluido en alguna de las situaciones reseñadas, deberá manifestarlo por escrito a la Dirección de la empresa, acompañando, si ésta lo estima oportuno, la correspondiente prueba. La Dirección calificará los casos conforme a las prescripciones del presente artículo y dictará las resoluciones que procedan sin que quepa, contra las mismas, reclamación alguna.

Artículo 43. Comedor

Aiala Vidrio S. A. U tiene contratado con Guardian Llodio SA el servicio de comedor para uso de su personal, rigiendo para el disfrute de dicho servicio las normas que al efecto tiene establecidas dicha empresa.

Artículo 44. Becas de estudio

Se establece a favor de los trabajadores y trabajadoras un plan de ayudas al estudio de sus hijos, que se mantendrá en vigor mientras la situación de la empresa lo permita; en caso contrario, se deberá comunicar su suspensión por escrito a la representación del personal, con tres meses de antelación, justificando las causas que lo motivan, y garantizando en todo caso la continuación del curso iniciado. Esta ayuda será abonada en su totalidad con independencia de que la persona tenga un contrato a tiempo parcial o esté acogida a una reducción de jornada.

a) Importes:

El plan comprende asignaciones globales, uniformes y únicas para cada tipo de estudio, según se indica a continuación. Estos importes se actualizarán anualmente en igual porcentaje que los salarios:

Niveles	Importes
I Educación Infantil Segundo Ciclo	25,79 euros
II Educación Primaria y Secundaria Obligatoria	103,10 euros
III Formación Prof. Grado Medio o Bachillerato LOGSE	147,28 euros
IV Formación Profesional Grado Superior	235,66 euros
V Enseñanza Universitaria	441,87 euros

Cada curso dará derecho a la asignación establecida para el mismo una sola vez, y como máximo se percibirá ésta por el número de años académicos previstos en cada ciclo en el plan de estudios correspondiente.

En el caso de que por inexistencia en Álava y Bizkaia de centros oficiales de la especialidad elegida, o por falta de plazas en los mismos, el beneficiario se tuviera que desplazar a otras provincias, percibirá un suplemento del 50 por ciento sobre la cantidad asignada a su nivel.

Adicionalmente a las sumas anteriores, todos los hijos de los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir una cantidad de 170,13 euros (1/3 de la bonificación tipo), en concepto de ayuda de estudio, al inicio de la educación secundaria obligatoria.

b) Beneficiarios/as:

1. Tienen derecho al disfrute de la beca, los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras fijos de la empresa así como los nietos/as o hermanos/as que sean huérfanos de padre o madre, siempre que vivan a sus expensas, y se acredite que carecen de ingresos propios.

2. No tendrán derecho a becas aquellos que se encuentren en edad superior en más de dos años de lo normal para los estudios que deseen cursar; no obstante, la comisión de becas podrá hacer excepción a esta limitación, en casos justificados en los que el retraso sea debido a imposibilidad ajena a la voluntad de la familia, tales como enfermedad o carencia de estudios en su localidad de residencia.

3. Las becas se destinan únicamente a estudios que se cursen en centros de enseñanza oficiales; no obstante, la dirección podrá extenderlas a otros centros de enseñanza no oficiales, de categoría reconocida.

4. También se incluyen en este plan los servicios especializados para atender casos especiales, tales como dislexia, psicomotricidad, discapacidad intelectual, sordomudez o ceguera, que afecten a beneficiarios y que a juicio del Servicio Médico requieran tratamiento especial: en estos casos, se abonará hasta el 50 por ciento de los gastos de recuperación o instrucción, con el límite del importe correspondiente al nivel V.

c) Requisitos:

1. Cada curso dará derecho a la asignación establecida para el mismo una sola vez, conservando su beca siempre que logren pasar al curso siguiente.

2. Los alumnos/as que hayan terminado una carrera de tipo medio a una edad no superior a los veintiún años, podrán aspirar a beca de estudios para la obtención del título superior de la misma especialidad.

3. En el caso de planes de estudio estructurados en créditos, el beneficio de la beca estará sujeto a las siguientes estipulaciones:

a. En el primer curso, se formalizará la matrícula en todos los créditos que integren dicho curso, según el plan de estudios vigente.

b. En cada uno de los cursos posteriores, el alumno deberá matricularse, como mínimo, de 60 créditos, salvo que el número de créditos que resulte de dividir el total de créditos que integren el plan de estudios por el número de años de duración previsto en el mismo, sea inferior.

c. En el supuesto de matrícula cuatrimestral, podrá obtener la beca el alumno que se matricule del 50 por ciento de los créditos establecidos en los párrafos anteriores, percibiendo así mismo el 50 por ciento de la beca correspondiente.

d. Para percibir el 50 por ciento restante, deberá completar la matrícula en el siguiente cuatrimestre hasta alcanzar el número total de créditos señalados en dichos párrafos anteriores.

e. El número mínimo de créditos fijado en los apartados anteriores, no será exigible en el caso de alumnos de último curso de carrera que no tengan dicho número mínimo de créditos por razón de un mejor aprovechamiento académico en cursos precedentes.

4. La beca de estudios superiores termina una vez alcanzado el título de Licenciatura, Ingeniería o Arquitectura: las becas para doctorado o estudios de mayor rango se reservarán exclusivamente a aquellos alumnos que hayan obtenido calificaciones extraordinarias, tales como un número de matrículas de honor no inferior a cinco o una media de sobresaliente, o que hayan terminado entre los tres primeros números de la promoción o se hayan distinguido con méritos de carácter relevante que hagan claramente aconsejable la continuación de los estudios.

5. La percepción de estas becas es independiente de la concesión de becas oficiales, por lo que se percibirán en su importe íntegro aun cuando el trabajador/a dispusiera de otro tipo de ayudas, siempre que se acrediten los requisitos anteriores.

d) Procedimiento de solicitud y seguimiento:

1. Las becas de estudio se solicitarán dentro del plazo que oportunamente se señale, acreditando todos los requisitos que se establecen en los apartados anteriores; para el percibo de las cantidades establecidas, deberá además presentarse el resguardo de la matrícula.

2. Los pagos empezarán a hacerse efectivos a partir del mes de octubre.

3. Así mismo, deberán aportarse las certificaciones que oportunamente puedan exigírsele, tendentes a conocer su situación académica.

4. Aunque la administración de este plan de becas corresponde al Departamento de Personal de Aiala Vidrio SAU, se crea una comisión de becas que supervise la correcta aplicación de la normativa anteriormente expuesta, compruebe la justificación de los pagos y asesore a la Dirección respecto a las cantidades correspondientes a cada nivel.

Artículo 45. Complemento de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo

La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social en el supuesto de Incapacidad Temporal como consecuencia de accidente de trabajo, formalmente declarado como tal, garantizándose en cómputo anual la percepción de la totalidad del mismo salario bruto que hubiera correspondido en caso de no haber causado baja, incluidos los complementos de trabajo a turnos y la prima colectiva.

Esta garantía no incluye el plus de distancia ni el premio de asiduidad, por el propio fundamento de estos conceptos.

Las regularizaciones que eventualmente fueran precisas para compensar excesos o defectos, se efectuarán mensualmente siempre que fuera posible.

Artículo 46. Complemento de incapacidad temporal por enfermedad común

a) Se complementará el 100 por ciento del salario base de los 3 primeros días de la primera baja del año. Ahora bien, si esta baja tuviera una duración inferior a 3 días, los días que resten hasta dicho número, se complementarán en la o las siguientes bajas hasta un total máximo de 3 días al año.

b) Durante la vigencia del presente convenio, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, en procesos de baja (IT) por enfermedad común o accidente no laboral, al 80 por ciento de la base reguladora, desde el primer día y en todos los supuestos, siempre que se den las condiciones siguientes:

– Que el índice de absentismo global de la empresa, sumados los procesos de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo y enfermedad profesional, se reduzca en su conjunto un 10 por ciento respecto de la media del año anterior.

– Este objetivo se fijará a principio de cada año, siendo el objetivo para el 2018 un absentismo igual o inferior al 5,90 por ciento.

– Que permanezca la obligación de cotizar por parte de la empresa por el trabajador/a.

Este complemento incluye los conceptos de plus de trabajo a turnos y la prima colectiva, pero con exclusión del plus de distancia y el premio de asiduidad; así mismo, en ningún caso podrá superar, tanto en cómputo mensual como anual, el salario real que hubiera correspondido de no haber causado baja.

El pago del complemento se determinará mensualmente, en función del Índice de Absentismo habido en el mismo mes de devengo.

A la finalización de la vigencia del convenio, ambas partes analizarán los resultados de este sistema para determinar su idoneidad, y en su caso, la continuidad del mismo o los ajustes convenientes.

Capítulo VIII. Formación, prevención de riesgos laborales y promoción del euskera.

Artículo 47. Cursos de formación

Se distinguen los siguientes supuestos:

a) Cursos obligatorios: se considerarán como tales aquellos que sean necesarios para adaptar al trabajador/a a las nuevas técnicas o conocimientos que su puesto de trabajo requiera.

Si las horas de duración del curso superasen a las horas de jornada exigible durante el mismo período, la diferencia de horas se compensará con descanso tan pronto como la organización del trabajo lo permita, y de no ser posible, se retribuirán con carácter ordinario.

b) Cursos voluntarios: se considerarán como tales los no incluidos en el apartado anterior, siempre que supongan formación complementaria para su puesto de trabajo. En ningún caso en que se asista a cursos voluntarios el trabajador/a pondrá de su tiempo libre más que el que la empresa le facilite dentro de su jornada laboral.

En el caso de que superase de su tiempo libre el promedio anteriormente indicado, el exceso se compensará con descanso tan pronto como la organización del trabajo lo permita y de no ser posible, se retribuirán con carácter ordinario.

En los casos no incluidos en los dos apartados anteriores de formación para el puesto de trabajo, se darán facilidades para la asistencia a los mismos a los trabajadores y trabajadoras que estén interesados, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo, corriendo de su cuenta las horas invertidas en dichos cursos.

Artículo 48. Prevención de Riesgos Laborales

1. En materia de Seguridad e Higiene – Prevención de Riesgos Laborales, regirán las disposiciones legales vigentes en cada momento.

2. Las normas de prevención y seguridad, específicas para cada departamento o sección, serán determinadas por la Jefatura de Seguridad.

3. Queda prohibida la introducción y consumo de bebidas alcohólicas en la empresa.

4. Todo trabajador/a está obligado a utilizar las prendas y elementos de protección que se prescriban para cada puesto; los Jefes respectivos tendrán toda la responsabilidad y la autoridad necesaria para exigir el cumplimiento de esta obligación.

5. El Comité de Salud Laboral determinará qué prendas son exigibles en cada puesto de trabajo.

Artículo 49. Promoción del euskera

a) Apoyo al aprendizaje:

Con el ánimo de fomentar el euskera en la empresa, se mantiene el plan especial de ayudas para el estudio de este idioma, del que pueden ser beneficiarios todos los trabajadores y trabajadoras fijos de Aiala Vidrio, SAU que realicen cursos básicos (cuatro como máximo) en los centros subvencionados oficialmente.

La empresa abonará hasta el 75 por ciento de los gastos derivados de dichos estudios, con un tope igual a la cantidad fijada en el plan de becas para el nivel II.

El alumnado conservará esta ayuda, siempre que hayan logrado pasar al curso siguiente.

b) Plan de normalización:

Durante la vigencia del presente Convenio, la dirección dará aplicación al plan de normalización del uso del euskera, previamente elaborado, en los aspectos relativos a señalización e información general.

Capítulo IX. Reclamaciones, y régimen de faltas y sanciones.

Artículo 50. Reclamaciones

Todos los trabajadores y trabajadoras, para hacer uso del derecho a presentar sus quejas o reclamaciones, deberán utilizar necesariamente y, en cualquier caso, como paso previo a la interposición de las mismas ante otras instancias de ámbito exterior a la empresa, la siguiente vía de reclamaciones:

1. Toda reclamación deberá ser presentada ante el mando inmediato, por escrito, quien la trasladará, de no poder resolverla, al jefe/a del Departamento.

2. Si éstos no resolviesen la queja o reclamación en un plazo de ocho días hábiles, el interesado se dirigirá a la Dirección, también por escrito; podrá hacer uso de este derecho personalmente o a través del correspondiente representante del personal.

3. La Dirección, una vez recibidos los informes requeridos, contestará a la reclamación, también por escrito, en un plazo no superior a ocho días y en caso contrario, se considerará denegada; si la resolución de la Dirección no fuese favorable, el interesado podrá reproducir su reclamación ante la representación del personal.

4. Si la representación del personal estimase que la resolución de la Dirección es correcta, el interesado/a podrá recurrir a la Autoridad Laboral competente. Si el informe de la representación del personal fuese contrario a la resolución de la Dirección, la propia representación del personal o el propio interesado/a podrá recurrir a la Autoridad Laboral competente.

5. La tramitación de cualquier queja o reclamación no podrá perjudicar la marcha del trabajo, que deberá continuar durante la misma, en la forma y ritmo ordinarios.

6. Si la reclamación o queja fuese admitida, en cualquiera de sus grados, el fallo tendrá efecto retroactivo a la fecha del hecho causante, aunque nunca por un plazo superior a un año.

Artículo 51. Faltas y sanciones

Sin perjuicio de lo regulado al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, de forma adicional se establece la siguiente regulación:

a) Tipología de faltas:

Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.

5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.

6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.

9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.

10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

11. Cualquier otra de carácter análogo.

Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.

3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará «falta muy grave».

5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de servicio sino implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador/a o para sus compañeros.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.

14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.

15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador/a hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.

16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.

17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador/a tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.

18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores y trabajadoras.

19. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.

21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

22. Cualquier otra de carácter análogo.

Faltas muy graves:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.

2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores y trabajadoras, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador/a sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.

7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. La prestación del trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes y la distribución de drogas en el centro de trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores/as o subordinados o a sus familiares.

12. Causar accidente grave a sus compañeros/as de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.
17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
19. Autolesión en el trabajo.
20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros/as trabajadores/as.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores/as.
23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
25. Las conductas de acoso, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el empresario o personas que trabajen en la empresa.
26. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

b) Aplicación de las sanciones:

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.

Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal del grupo o nivel profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el artículo 54 ET.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, grupo o nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras y en la empresa.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o alternativamente procedimiento previo en el que sea oído el trabajador/a afectado.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

- a) Sanciones leves, veinte días.
- b) Sanciones graves o muy graves, veinte días.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición Final. Incrementos salariales y cláusulas de revisión

1º Salario base, incentivos, beneficios, antigüedad, pluses de turno, asiduidad, bonificación de vacaciones, aportación a la ayuda familiar, auxilios de carácter familiar y becas de estudio, cambios de horario y plus intempestivo:

En los años 2018, 2019, 2020 y 2021, los conceptos retributivos del salario base, prima de actividad y méritos, beneficios, antigüedad, pluses de turno, asiduidad, bonificación de vacaciones, aportación a la ayuda familiar, auxilios de carácter familiar y becas de estudio, cambios de horario y plus intempestivo recogidos en tablas, se incrementarán y consolidarán a razón de aplicar los siguientes porcentajes:

- 2018: IPC + 1,00 por ciento.
- 2019: IPC + 1,00 por ciento.
- 2020: IPC + 1,00 por ciento.
- 2021: IPC + 1,00 por ciento.

La referencia del IPC será el IPC real del año publicado por el Gobierno del Estado Español aplicado sobre los valores vigentes a 31 de diciembre del año anterior. Por ello, a la finalización de los años 2018, 2019, 2020 y 2021, se garantiza el incremento indicado anteriormente, aplicado retroactivamente al inicio del año.

En el supuesto de un IPC negativo, se considerará un IPC por valor igual a 0, aplicando únicamente el diferencial del 1,00 por ciento acordado para cada uno de los años.

A estos incrementos anteriores y utilizando como base los importes vigentes en el año anterior, se aplicarán los incrementos adicionales recogidos en los artículos 10 y artículo 14 del presente convenio.

2º Tablas salariales:

Todos los importes recogidos en el texto articulado del presente convenio, y en sus anexos I, II y III, son resultado de aplicar la actualización prevista en los apartados anteriores a 1 de enero de 2018.

Disposiciones Adicionales

Primera. Constitución de la comisión paritaria.

A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, queda constituida una comisión paritaria integrada por miembros de la comisión negociadora del presente convenio, representantes de la Dirección y de la parte social, firmantes del mismo.

Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este convenio.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquier de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores/as externos como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo por los procedimientos de mediación regulados.

Se acuerda expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO.

Segunda. Personal de nuevo ingreso.

Continuará en vigor la actual política de formación práctica, consolidación y retribución aplicada por la Dirección de la empresa para el personal de nuevo ingreso en período de formación, garantizándose que, como máximo, permanecerán en los grupos salariales 1 y 2 del anexo I, y en el nivel salarial I del anexo II, durante seis meses.

Durante este período de formación, hasta la consolidación de los atributos del puesto, los porcentajes de prima de actividad aplicables progresivamente a cada uno de los grupos salariales asignados, hasta alcanzar el que corresponda al puesto, serán los siguientes:

Grupo 2: 20 por ciento.

Grupo 3: 30 por ciento.

Grupo 4: 40 por ciento.

Grupo 5: 50 por ciento.

Grupo 6 (en adelante): 55 por ciento.

Si el porcentaje correspondiente al puesto, en los términos del artículo 8, fuera menor, se aplicará este.

Tercera. Plan de Igualdad.

La empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras quieren dejar constancia en el presente convenio colectivo, que acuerdan mantener el Plan de Igualdad vigente, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así mismo, ambas partes convienen en no establecer una vigencia determinada al referido Plan de Igualdad, ya que su vocación va más allá de una vigencia concreta y el objetivo común de ambas partes es la mejora y actualización del mismo, tantas veces como se considere necesario por la Comisión de Igualdad formada a tal efecto.

Cuarta. Acuerdo sobre la relevancia de utilizar un lenguaje no sexista.

La posibilidad de que la utilización de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador/a, beneficiario/a, obrero/a, empleado/a o delegado/a, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Igualmente, se acuerda la utilización de un lenguaje no sexista como garante de igualdad en el ámbito laboral, en lo que a ofertas de empleo, documentos administrativos y de comunicación interna se refiere, medidas incorporadas desde el Plan de Igualdad.

Quinta. Normativa supletoria.

Para lo no previsto en el presente convenio, ambas partes convienen el remitirse a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado o de la Comunidad Autónoma Vasca, cuando corresponda.

Disposiciones Transitorias

Primera. Gestión de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes con mutua.

La Dirección de Aiala Vidrio, en el caso de considerar conveniente la gestión de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la mutua, deberá abordarlo junto con el comité de empresa en el periodo legalmente establecido, exponiendo los motivos que llevan a tomar dicha decisión de común acuerdo.

Segunda. Licencias retribuidas. Eliminación de la mejora sobre el permiso por nacimiento del hijo/a al padre.

Si lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2018, de 1 de marzo, por circunstancias derivadas de cambios políticos durante la vigencia del presente convenio, en lo relativo al permiso por nacimiento, quedara derogado, el texto que a continuación se indica se entenderá nuevamente incorporado al texto del convenio, siendo de aplicación en los mismo términos que venía siendo hasta la fecha:

“En caso de nacimiento de hijo/a, el padre disfrutará 2 días, uno de los cuales, como mínimo, será laborable en el calendario del trabajador”.

Una vez leído el texto articulado objeto del presente convenio colectivo de la empresa Aiala Vidrio SAU, y hallándolo conforme ambas partes, lo firman por unanimidad los miembros de la comisión negociadora en representación de las partes social y económica, a un solo efecto y en la representación que legalmente ostentan, en Llodio (Alava), a 15 de abril de 2019.

Anexo 1

2018. SALARIO BASE PERSONAL OBRERO

GRUPO	PUESTO	BASE PROFESIONAL			SUPL. AMBIENTAL			PUNTOS	EUROS (2018)	
		PUNTOS			PUNTOS				MES	AÑO
		VALOR	CONV.	TOTAL	VALOR	CONV.	TOTAL			
1	Personal nuevo ingreso	147	23,30	170,30	7	1,11	8,11	178,41	1.030,01 €	15.450,15 €
2	Personal nuevo ingreso	154	16,73	170,73	10	1,09	11,09	181,82	1.049,70 €	15.745,50 €
3	Ayudante de Taller	165	11,68	176,68	8	0,57	8,57	185,25	1.156,71 €	17.350,65 €
	Carretillero/a Serv. Generales	160	11,36	171,36	13	0,89	13,89			
	Ayudante de Cambios	156	11,05	167,05	17	1,20	18,20			
	Engrasador/a Serv. Generales	163	11,54	174,54	10	0,71	10,71			
	Peón/a Limpieza de Servicios	147	10,41	157,41	26	1,84	27,84			
	Peón/a Materias Primas									
4	Peón/a cuadrilla	166,49		166,49	19,95		19,95	188,62	1.177,75 €	17.666,25 €
	Tornero/a Desbaste	174	7,33	181,33	7	0,29	7,29			
	Mecánico/a Ajustador (C)	171	7,20	178,20	10	0,42	10,42			
	Electricista (D)									
	Mecánico/a (C)	168	7,07	175,07	13	0,55	13,55			
	Ayudante Verificador	165	6,95	171,95	16	0,67	16,67			
	Escogedor/a Mat.Dec. y Z.F.(A)									
	Ayudante Mantenimiento									
	Escogedor/a Z.F.	163	6,86	169,86	18	0,76	18,76			
	Reescogedor/a (A)									
	Pintor/a	156	6,57	162,57	25	1,05	26,05			
	Compositor/a (B)									
Limpiador/a de moldes	155	6,53	161,53	26	1,09	27,09	189,25	1.181,69 €	17.725,35 €	
Mecánico/a Cambios (B)	165	3,79	168,79	20	0,46	20,46				
Esp. Serv. Auxiliares										
Calderero/a Sold.Mont.(D)	176	4,04	180,04	9	0,21	9,21				
Mecánico/a Ajustador (B)	175	4,02	179,02	10	0,23	10,23				
Electricista Turnos (C)	170	3,90	173,90	15	0,34	15,34				
Mecánico/a Turnos (C)										
Recepcionista Mat. Primas	159	3,65	162,65	26	0,60	26,60				
Gruista										
Carretillero/a de Turno	171	3,92	174,92	14	0,33	14,33				
Carretillero/a Almacén Expediciones	168	3,86	171,86	17	0,39	17,39				
Carretillero/a Pozos										

GRUPO	PUESTO	BASE PROFESIONAL			SUPL. AMBIENTAL			PUNTOS	EUROS (2018)	
		PUNTOS			PUNTOS				MES	AÑO
		VALOR	CONV.	TOTAL	VALOR	CONV.	TOTAL			
6	Ajustador/a Moldes (B)	181	3,33	184,33	10	0,18	10,18	194,52	1.214,59 €	18.218,85 €
	Calderero/a Mont.Soldador (C)									
	Tornero/a Utillaje (C)									
	Ajustador/a Mecánico (C)									
	Fresador/a (B)									
	Electricista (C)	178	3,28	181,28	13	0,24	13,24			
	Albañil									
	Oficial 3ª Mantenimiento	171	3,15	174,15	20	0,37	20,37			
	Oficial 3ª Z.F.									
	Ambulante	170	3,13	173,13	21	0,39	21,39			
	Escogedor/a Final Arca									
	Carretillero-Camionero/a									
	Instalador Fontanero/a	174	3,20	177,20	17	0,32	17,32			
	Ayudante de Máquinas (B)	163	3	166	28	0,52	28,52			
	Engrasador/a Z.C.									
	Auxiliar de Producción									
	Auxiliar de Taller y Maq.									
Compositor/a (A)										
Maquinista de mateado										
Embalador/a (A)										
7	Tornero Utillaje (B)	186	2,97	188,97	13	0,21	13,21	202,18	1.262,42 €	18.936,30 €
	Ajustador/a Mecánico (B)									
	Ajustador/a de Moldes (A)									
	Calderero Soldador Mont. (B)									
	Carpintero Encofrador									
	Mecánico/a Reparador de Cintas	184	2,94	186,94	15	0,24	15,24			
	Soldador Montador (B)	177	2,83	179,83	22	0,35	22,35			
	Mecánico/a Cambios (B)									
	Refuerzo Cambios									
	Ambulante de Hornos	176	2,81	178,81	23	0,37	23,37			
Ayudante de Producción	165	2,64	167,64	34	0,54	34,54				
8	Mecánico/a Ajustador/a (A)	195	1,93	196,93	13	0,13	13,13	210,06	1311,63	19.674,45
	Tornero/a Utillaje (A)									
	Tornero/a Moldes									
	Ajustador/a Moldes A.E.	193	1,91	194,91	15	0,15	15,15			
	Oficial 2ª Z.F.	186	1,84	187,94	22	0,22	22,22			
	Telecomunicaciones									
	Albañil Sustituto									
	Calderero/a Sold.Mont.(A)	190	1,88	191,88	18	0,18	18,18			
	Electricista Turno (B)									
	Mecánico/a Turnos (B)									
	Tornero/a									
Mecánico/a Cambios (A)										
Maquinista (C)	170	1,68	171,68	38	0,38	38,38				

GRUPO	PUESTO	BASE PROFESIONAL			SUPL. AMBIENTAL			PUNTOS	EUROS (2018)	
		PUNTOS			PUNTOS				MES	AÑO
		VALOR	CONV.	TOTAL	VALOR	CONV.	TOTAL			
9	Refractarista (B)	180	0,79	180,79	38	0,17	38,17	218,96	1.367,20	20.508,00
	Maquinista (B)									
	Ajustador/a Mecánico (A)	200	0,88	200,88	18	0,08	18,08			
	Tornero/a Utillaje AE									
	Inspector/a Fuera Línea	190	0,83	190,83	28	0,13	28,13			
	Fresador (A)									
Mecánico/a Turnos Z.F.	194	0,85	194,85	24	0,11	24,11				
10	Instalador/a	200		200	30		30	230	1.436,13	21.541,95
	Electricista (A)									
	Ajustador/a de Máquinas									
	Tornero/a Grabador									
	Mecánico/a de Fenwicks									
	Albañil Coord. Cuadrilla	209		209	21		21			
	Electricista Turnos (A)	196		196	34		34			
	Albañil Refractarista (A)									
	Mecánico/a Turno (A) S.G.									
	Oficial 1º Z.F.	205		205	25		25			
	Mecánico/a Mto. Cambios Z.C.									
	Hornero/a	186		186	44		44			
Maquinista (A)										
Electricista Sustituto Turnos	212		212	18		18				
11	Oficial 1 Mantenimiento S.G.	206		206	29		29	235	1.467,35	22.010,25
	Oficial 1 Mto. Eléctrico S.G.									
	Mecánico/a Turnos Z.C. (A)									
	Especialista Moldeo									

Anexo II

2018. SALARIO BASE PERSONAL EMPLEADO.

	PUNTOS VALORACIÓN	PUNTOS CONVENIO	TOTAL PUNTOS	EUROS AÑO /18	EUROS AÑO
Nivel I	426	43,08	469,27	1.102,44	16.536,63 euros
Nivel II	454	43,08	497,08	1.167,78	17.516,70 euros
Nivel III	500	18,11	518,11	1.217,18	18.257,70 euros
Nivel IV	550	3,26	553,26	1.299,76	19.496,36 euros
Nivel V	605	4,86	609,86	1.432,72	21.490,80 euros
Nivel VI	665	7,13	672,13	1.579,02	23.685,30 euros
Nivel VII	732	3,76	735,76	1.728,50	25.927,48 euros
Nivel VIII	805		805	1.891,17	28.367,55 euros
Nivel IX	885	3,59	888,59	2.087,54	31.313,07 euros

El nivel I es el destinado al personal de nuevo ingreso.

Anexo III

SALARIO BASE BRUTO			
OBREROS/AS-TRABAJADORES/AS MANUALES		EMPLEADOS/AS	
GRUPO	EUROS BRUTOS ANUALES /18	NIVEL	EUROS BRUTOS ANUALES /18
1	1.030,01 euros	I	1.102,44 euros
2	1.049,70 euros	II	1.167,78 euros
3	1.156,71 euros	III	1.217,18 euros
4	1.177,75 euros	IV	1.299,76 euros
5	1.181,69 euros	V	1.432,72 euros
6	1.214,60 euros	VI	1.579,02 euros
7	1.262,43 euros	VII	1.728,50 euros
8	1.311,62 euros	VIII	1.891,17 euros
9	1.367,20 euros	IX	2.087,54 euros
10	1.436,13 euros		
11	1.467,36 euros		
PLUS TURNO			
OBREROS/AS-TRABAJADORES/AS MANUALES		EMPLEADOS/AS	
Por noche trabajada	20,55 euros	524,17 euros/mes	
Por sábados, domingos y festivos abonables del calendario laboral	49,41 euros		
Noches 24 y 31 /12	178,71 euros		
Mañanas 01/01 y 25/12	178,71 euros		
Tardes 01 /01 y 25/12	89,34 euros		
Jueves Santo, Viernes Santo, Lunes de Pascua	98,82 euros		
Premio de asiduidad		21,23 euros	
Cambio de horario		Aportación de la empresa a la ayuda familiar	
Previsto	12,29 euros	Por cada hijo/a: 15,99 euros/mes	
Imprevisto	29,75 euros	Por hijo/a minusválido/a: 42,60 euros/mes	
		Bonificación tipo: 510,40 euros/mes	
PLUS INTEMPESTIVO		BECAS	
Llamadas entre 22 a 6 h.	53,79 euros	Nivel I Educación Infantil 2º Ciclo: 25,79 euros	
Llamadas entre 6 a 22 h.		Nivel II Educación 1º y 2º Obligatoria: 103,10 euros	
Laborables	16,11 euros	Nivel III Formación Prof. Grado Medio o LOGSE: 147,28 euros	
Festivos o días descanso por calendario	48,43 euros	Nivel IV Formación Prof. Grado Superior: 235,66 euros	
		Nivel V Enseñanza Universitaria: 441,87 euros	
BONIFICACIÓN VACACIONES			OTROS
MES	BONIFICACIÓN	VALOR DÍA	Plus méritos: 38,50 por ciento
Mayo	517,12	17,24 euros	
Junio	294,14	14,71 euros	Índice de absentismo objetivo: 5,90 por ciento
Setiembre	147,08	14,71 euros	
Octubre	517,12	17,24 euros	Valor Km: 0,21

Anexo IV

Horarios de trabajo – Año 2018

RÉGIMEN	DEPARTAMENTO	HORARIO DE TRABAJO	DÍAS
Jornada partida	General	Ordinaria 8:00 – 13:00 h. 14:30 – 17:30 h. Intensiva 7:30 – 14:15 h. 24 y 31 diciembre 8:00 – 13:00 horas	Lunes a Viernes
1 Turno	Mantenimiento Zona Fría Mantenimiento General Mantenimiento Cambios I. S.	6,45 a 14,45 horas 6,00 a 14,00 horas 5,50 a 13,50 horas	Lunes a viernes
2 Turnos	Taller Moldes Expediciones	6 a 14 horas 14 a 22 horas 24 y 31 diciembre Turno de tarde fiesta	Lunes a viernes
2 Turnos	Cambios IS	5,50 a 13,50 horas 13,50 a 21,50 horas 24 y 31 diciembre Turno de tarde fiesta	Lunes a viernes

Anexo IV

RÉGIMEN	DEPARTAMENTO	HORARIO DE TRABAJO	DÍAS
Cuatro turnos	General	Mañana: 6:00 – 14:00 h. Tarde: 14:00 – 22:00 h. Noche: 22:00 – 6:00 h.	Lunes a domingo, según calendario (7-2-7-2-7-3)
Jornada partida y 1 Turno Rotativo	Almacén de Efectos	Jornada partida: 8/9:00 – 12:55 h. 14:00 – 16:50/17:50 h. Turno mañana: 6:00 – 14:00 h. 24 y 31 diciembre 8:00 – 13:00 h.	Lunes a viernes
Jornada Partida y 2 Turnos Rotativo	Control de Calidad	Jornada partida: 8:00 – 12:45 h. 14:00 – 17:00 h. Dos turnos: 6:00 – 14:00 h. 14:00 – 22:00 h. 24 y 31 diciembre 8:00 – 13:00 h.	Lunes a viernes
Jornada Partida	Expediciones	Jornada partida: 9:00 – 12:55 h. 14:00 – 17:50 h. 24 y 31 diciembre 9:00 – 12:55 h.	Lunes a viernes

Anexo V

Arakaldo	5	2,59 euros	2,84 euros
Luyando	6	2,59 euros	2,84 euros
Okondo	6	3,60 euros	
Orozko	6	2,42 euros	
Arrankudiaga	7	2,59 euros	2,84 euros
Miravalles	8	2,59 euros	2,84 euros
Zollo	10	4,52 euros	4,85 euros
Amurrio	12	3,36 euros	
Ibarra-Orozco	12	3,36 euros	
Izoria	12	3,36 euros	
Respaldiza	12	4,58 euros	4,85 euros
Arrigorriaga	13	3,78 euros	
Sodupe-Gordexola	15	6,00 euros	
Zuaza	16	5,04 euros	
Basauri	16	5,04 euros	
Lezama (Álava)	17	5,46 euros	
Aguñiga	18	6,19 euros	
Etxebarri	18	5,88 euros	
Galdakao	18	5,88 euros	
Orduña	20	6,72 euros	
Bilbao	21	7,14 euros	
Artziniega	21	7,14 euros	
Usansolo	21	7,14 euros	
Artomaña	21	7,14 euros	
Alonsotegui	22	7,56 euros	
Délica	22	7,56 euros	
Balmaseda	tope	8,82 euros	
Bedia	tope	8,82 euros	
Castro-Urdiales	tope	8,82 euros	
Derío	tope	8,82 euros	
Dima	tope	8,82 euros	
Gorliz	tope	8,82 euros	
Guetxo	tope	8,82 euros	
Igorre	tope	8,82 euros	
Izarra	tope	8,82 euros	
Las Carreras	tope	8,82 euros	
Leioa	tope	8,82 euros	
Lemoa	tope	8,82 euros	
Muskiz	tope	8,82 euros	
Portugalete	tope	8,82 euros	
San Vicente - Barakaldo	tope	8,82 euros	
Santurtzi	tope	8,82 euros	
Sestao	tope	8,82 euros	
Trapagaran	tope	8,82 euros	
Unza	tope	8,82 euros	
Valle de Trapaga	tope	8,82 euros	
Vitoria-Gasteiz	tope	8,82 euros	