

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Deguisa-Amurrio. Años 2024–2027**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Deguisa, SLU. Código convenio 01101432012025.

**ANTECEDENTES**

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

**RESUELVO**

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 30 de junio de 2025

*El Delegado Territorial de Álava*  
**IBON PEREZ ALDAZ**

**Convenio colectivo para la empresa Deguisa-Amurrio. Años 2024–2027**

Disposiciones preliminares.

Primera. Comisión negociadora y paritaria.

Segunda. Vinculación a la totalidad.

Capítulo I. Ámbito de aplicación y vigencia.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia y duración.

Artículo 3. Ultra actividad.

Artículo 4. Denuncia del convenio.

Capítulo II. Política salarial.

Sección primera. Retribución salarial.

Artículo 5. Condiciones económicas.

Artículo 6. Antigüedad.

Artículo 7. Pluses.

Sección segunda. Pagas extraordinarias.

Artículo 8. Pagas extraordinarias, devengo y pago.

Sección tercera. Sistema retributivo.

Artículo 9. Sistema retributivo.

Capítulo III.

Sección primera. Jornada laboral, horas extraordinarias y horas nocturnas.

Artículo 10. Jornada laboral.

Artículo 11. Compensación de horas extras o retribución.

Artículo 12. Horas nocturnas.

Sección segunda. Desplazamientos.

Artículo 13. Dietas.

Sección tercera. Vacaciones.

Artículo 14. Vacaciones.

Artículo 15. Retribución de las vacaciones.

Capítulo IV. Productividad y absentismo.

Artículo 16. Productividad.

Artículo 17. Absentismo.

Capítulo V.

Sección primera. Organización del trabajo.

Artículo 18. Dirección de la actividad laboral.

Sección segunda. Organización científica del trabajo.

Artículo 19. Puntos que comprende la organización científica del trabajo

Sección tercera. Normas generales sobre prestación del trabajo.

Artículo 20. Cambio de puesto de trabajo.

Artículo 21. Valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 22. Obediencia en el trabajo.

Artículo 23. Reclamaciones de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 24. Disciplina en los centros de trabajo.

Artículo 25. Diligencia en el trabajo.

Artículo 26. Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación.

Sección cuarta. Trabajo a turnos.

Artículo 27. Trabajo a turnos.

Artículo 28. Turnicidad.

Sección quinta. Casos especiales de retribución.

Artículo 29. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Capítulo VI. Del contrato de trabajo.

Artículo 30. Contratos de trabajo y contrato de relevo.

Capítulo VII. Grupos profesionales.

Artículo 31. Clasificación profesional.

Artículo 32. Movilidad funcional.

Artículo 33. Trabajos en diferentes grupos o niveles profesionales.

Capítulo VIII. Licencias, permisos y excedencias.

Artículo 34. Licencias retribuidas.

Capítulo IX.

Sección primera. Faltas.

Artículo 35. Clases de faltas.

Artículo 36. Faltas leves.

Artículo 37. Faltas graves.

Artículo 38. Faltas muy graves.

Sección segunda. Sanciones.

Artículo 39. Aplicación.

Artículo 40. Régimen de sanciones.

Artículo 41. Prescripción de las faltas.

Capítulo X. Régimen asistencial.

Artículo 42. Ropa de trabajo.

Artículo 43. Póliza de seguro de vida.

Artículo 44. Complemento por Incapacidad temporal, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 45. Ayuda compra de vehículo.

Capítulo XI. De los derechos de representación colectiva y de los derechos sindicales.

Artículo 46. Comité de empresa.

Artículo 47. Garantías.

Capítulo XII. Del derecho de reunión.

Artículo 48. Las asambleas de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 49. Lugar de reunión.

Artículo 50. Tiempo y retribución.

Capítulo XIII. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 51. Seguridad e higiene en el trabajo.

Capítulo XIV. Inaplicación de las condiciones del convenio.

Artículo 52. Inaplicación de las condiciones del convenio.

Anexo I. Tabla salarial bruta anual.

Anexo II. Detalle por conceptos de tabla salarial.

Anexo III. Clasificación profesional y puestos de trabajo.

Anexo IV. Valoración de actividades.

Anexo V. Importes de penosidades, turnos y otros pluses.

Anexo VI.

#### Disposiciones preliminares

Primera. Comisión negociadora y paritaria. El presente convenio ha sido negociado por Deguisa, SLU, como empresa (en adelante la empresa) y por el comité de empresa de Deguisa en representación de los trabajadores y de las trabajadoras.

Segunda. Vinculación a la totalidad. El convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad.

#### Capítulo I

##### Ámbito de aplicación y vigencia

#### **Artículo 1. Ámbito personal y funcional**

El presente convenio colectivo es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las trabajadoras de Deguisa, SLU, salvo el personal directivo, y la empresa.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia y duración**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y expirará el día 31 de diciembre de 2027.

#### **Artículo 3. Ultra actividad**

Se establece una ultra actividad del convenio de 24 meses a partir de la denuncia del mismo de conformidad con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Las negociaciones del siguiente convenio se iniciarán en octubre de 2027. Sin perjuicio de ello se establece como denuncia automática la establecida en el artículo 4, operando el plazo de ultra actividad acordado en el párrafo anterior a partir de dicha fecha.

Sin perjuicio de lo anterior, si transcurrido un año de haber iniciado las negociaciones para un nuevo convenio, no hubiera acuerdo, las partes se comprometen a acudir a una mediación voluntaria del PRECO.

#### **Artículo 4. Denuncia del convenio**

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2027.

## Capítulo II Política salarial

### *Sección primera. Retribución salarial*

#### **Artículo 5. Condiciones económicas**

Las retribuciones para toda la vigencia del convenio serán las establecidas en las tablas del anexo I.

Pago de la nómina: la empresa se compromete a dar la orden de la transferencia bancaria de las nóminas como máximo el día 3 de cada mes.

#### **Artículo 6. Antigüedad**

Las variaciones del complemento de antigüedad, establecido para premiar la permanencia continuada del trabajador o trabajadora al servicio de la empresa, se regirán por las siguientes reglas:

1. Los aumentos por años de servicio se devengarán exclusivamente por trienios. Cada trienio cumplido devengará el 3 por 100 del salario base que el trabajador perciba en cada momento.

2. El complemento de antigüedad tiene un límite de percepción del 18 por 100 del salario base y seis trienios, salvo para aquellos trabajadores y trabajadoras en que la cantidad que estuvieran percibiendo, por efecto del sistema anterior, fuese superior a dicho porcentaje, en cuyo caso se le respetará incrementado el complemento personal en esa diferencia.

#### **Artículo 7. Pluses**

1. Plus de asistencia.

Es el complemento salarial cuyo importe se establece en el anexo II de este convenio.

### *Sección segunda. Pagas extraordinarias*

#### **Artículo 8. Pagas extraordinarias, devengo y pago**

1. Serán las siguientes:

a) Gratificación de verano: se devenga entre el 1 de enero y el 30 de junio. Se paga el 15 de julio del mismo año en que se devenga.

b) Gratificación de Navidad: se devenga desde el día 1 de julio al día 31 de diciembre. Se paga el 15 de diciembre del mismo año en que se devenga.

c) Gratificación de marzo o sustitutoria de la de beneficios: se devenga desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre. Se paga el día 15 de marzo del año siguiente en que se produce el devengo.

2. En cada paga extraordinaria el trabajador y la trabajadora percibirá el salario correspondiente a una mensualidad de los conceptos fijos de una nómina normal (ver artículo 9, párrafo 2º). En la de marzo los importes serán los correspondientes al año del devengo.

### *Sección tercera. Sistema retributivo*

#### **Artículo 9. Sistema retributivo**

La clasificación profesional es la contenida en el convenio nacional de vidrio y cerámica.

Los conceptos retributivos fijos de la nómina serán salario base, plus de asistencia, complemento personal, en su caso, y antigüedad.

Los conceptos retributivos variables reflejados en nómina serán incentivos, penosidad, plus de ambiente y riesgo, plus de relevo, nocturnidad y horas extraordinarias.

## Capítulo III

*Sección primera. Jornada laboral, horas extraordinarias y horas nocturnas***Artículo 10. Jornada laboral**

El personal afectado por el presente convenio tendrá una jornada laboral anual de trabajo para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 de 1.694 horas de trabajo efectivo.

**Artículo 11. Compensación de horas extras o retribución**

Las horas extraordinarias tendrán una compensación económica para todo el personal afectado por el presente convenio, consistente en el valor de una hora ordinaria incrementada en un 25 por ciento, excepto para los vigilantes que se incrementará en un 50 por ciento y las horas extraordinarias de festivos, sábados y domingos a las que se aplicará un 75 por ciento de incremento hasta el límite de 300 horas anuales totales. Si hubiera mayor número de horas de este último tipo, se compensarán con un incremento del 25 por ciento a partir de la 301.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, puede sustituirse la compensación económica por su equivalente en tiempo libre, siendo acumulables en días completos.

**Artículo 12. Horas nocturnas**

Plus de nocturnidad. En lo referente a trabajos nocturnos (de 22:00 horas a 6:00 horas), y si estos se establecieran de forma regular, se aplicará lo indicado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Si por causa extraordinaria y justificada, debidamente anunciada al comité de empresa, la empresa tuviera que recurrir en alguna ocasión a trabajos nocturnos, por un periodo limitado de tiempo, se abonará como plus de relevo y por trabajo nocturno la cantidad de 15,5443 euros/día para el año 2024; incrementándose en el IPC para los años 2025, 2026 y 2027. Esta cantidad se aplicará a estos casos extraordinarios. Si, posteriormente se estableciera de forma regular el trabajo nocturno, esta cantidad sería negociada de nuevo.

En estos casos extraordinarios, se dará el preaviso al trabajador en el máximo plazo posible, siendo voluntaria la prestación del trabajo solicitado.

*Sección segunda. Desplazamientos***Artículo 13. Dietas**

1. Los gastos de hotel se pagarán contra justificantes, debiendo utilizarse los aceptados por la empresa.

2. Gastos de comida:

	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Desayuno	5,63 euros	Año 2024+IPC 2025	Año 2025+IPC 2026	Año 2026+IPC 2027
Comida	20,61 euros	Año 2024+IPC 2025	Año 2025+IPC 2026	Año 2026+IPC 2027
Cena	14,18 euros	Año 2024+IPC 2025	Año 2025+IPC 2026	Año 2026+IPC 2027

3. Los gastos pequeños, varios y otros como autopista, teléfono, etc., deberán ser justificados.

4. Uso de vehículo particular:

Todo el personal, cuando por motivo de su trabajo tengan que poner su propio vehículo al servicio de la empresa, percibirán la cantidad de 0,36 euros por kilómetro.

5. Complemento al personal exclusivo de asistencia técnica y montadores.

La empresa abonará un complemento económico al personal exclusivo de asistencia técnica y montadores que viajen al extranjero para el desarrollo de su trabajo. Este complemento será de 56,00 euros y 75,00 euros por día para viajes dentro y fuera de la Unión Europea respectivamente.

#### *Sección tercera. Vacaciones*

#### **Artículo 14. Vacaciones**

1. Las vacaciones será de treinta días naturales a disfrutar en el mes de agosto, salvo los problemas que puedan surgir, de trabajo o mantenimiento, que obliguen a variarlas de mutuo acuerdo con los puestos precisos dentro del año natural y debiendo comunicarse al personal afectado con una antelación mínima de 5 semanas.

2. El trabajador o trabajadora que no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a la parte proporcional correspondiente.

3. De producirse baja por enfermedad o accidente de algún trabajador o trabajadora durante sus vacaciones, o cuando un trabajador o trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente laboral y se inicie el periodo vacacional sin estar dado de alta, sus vacaciones quedarán suspendidas durante ese período, siempre y cuando obre el parte de baja en poder de la empresa dentro de los tres días siguientes a haberse producido. Una vez nuevamente de alta, podrá continuarlas o de acuerdo con la dirección de fábrica, cambiarlas por otras fechas.

#### **Artículo 15. Retribución de las vacaciones**

Será la correspondiente a los conceptos fijos de nómina. También incluirá el concepto variable de incentivos con un importe equivalente a la media de los obtenidos entre los meses de enero y julio del mismo año.

### Capítulo IV

#### Productividad y absentismo

#### **Artículo 16. Productividad**

1. Los niveles normales de productividad, se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo excepto cuando no se alcance por circunstancias no imputables al trabajador o trabajadora.

2. Los importes correspondientes para los distintos niveles de actividad son los indicados en la tabla anexa IV.

3. Todos los estudios futuros, se entregarán al personal afectado para su conocimiento y comentarios oportunos. Al mismo tiempo se pondrá en marcha el sistema y se dará un plazo o período de adaptación de 3 días, donde se contrastarán los resultados obtenidos por el trabajador o trabajadora con los previstos en el estudio.

4. El plazo del período de adaptación indicado anteriormente, podrá modificarse, previa justificación adecuada cuando las circunstancias propias de una medición concreta así lo aconsejen.

5. Al finalizar el período de adaptación, si los trabajadores y trabajadoras dan su conformidad, se pondrá en marcha el nuevo sistema de primas. Hasta entonces se habrá abonado al trabajador o trabajadora la prima correspondiente a la actividad 114, si su media móvil ha alcanzado este valor.

6. La aceptación por parte del trabajador o trabajadora no invalida su posibilidad de recurrir ante la entidad competente en cualquier momento.

7. En caso de disconformidad clara y total, que se planteará justificadamente, se rehará el estudio de los tiempos y se concederá un nuevo período de adaptación igual al período anterior. Hasta este momento se seguirá aplicando la actividad 114.

8. Si, posteriormente, persistiera la discrepancia entre trabajador o trabajadora y cronometrador, se recurrirá a la entidad competente, para que emita dictamen, que será aceptado por ambas partes.

Hasta que se produzca este dictamen, se abonará la prima de actividad resultante, con un máximo de 114, tomando como base 100 el valor admitido por el trabajador o trabajadora.

A partir del momento en que se produzca el dictamen del organismo oportuno, se tomarán como base los valores indicados por este organismo, al efecto del abono de la prima de productividad.

9. Para aquellas labores que no estuvieran medidas se aplicará una actividad 114 siempre y cuando la actividad media del trabajador o trabajadora como mínimo sea del 114, hasta que se produzca la medición correspondiente.

10. Para los puestos de nueva creación, se hará un estudio a partir de los 30 días naturales de su funcionamiento. Si dicho estudio no pudiera realizarse antes de los 60 días naturales se le abonará al trabajador o trabajadora el 114 de actividad.

A los trabajadores y trabajadoras anteriores a este convenio que fueran destinados a ocupar un puesto de nueva creación, se les abonará una media de su prima personal, y en todo caso el 114 hasta que se realice el estudio.

11. La prima fija del encargado o encargada del almacén será de 77,18 euros para 2024. Para 2025 será el importe de 2024+IPC 2025, para 2026 será el importe de 2025+IPC 2026 y para el 2027 será el importe 2026+IPC2027. La consecución de esta prima irá ligada a la inexistencia de errores sustanciales en el cometido de las tareas propias de su puesto. En caso de producirse errores, éstos se plantearán al comité de empresa para su análisis y conocimiento. El juicio definitivo referente a la percepción o no de la prima en un mes determinado por causas computables a errores cometidos, corresponderá al director o directora de fábrica y este juicio será inapelable.

### **Artículo 17. Absentismo**

El absentismo no deberá superar el 6,9 por ciento. Si se consigue este objetivo, la empresa complementará al 100 por ciento de los conceptos fijos, desde el primer día, en casos de baja por enfermedad común.

Si se sobrepasa este valor del 6,9 por ciento, en cómputo anual, la empresa descontará, a los afectados, el 10 por ciento de la media anual de sus bases de cotización por los días de baja, deduciéndose el valor resultante de la paga extra de marzo del siguiente año.

A los efectos del cómputo del 6,9 por ciento indicado no se tomarán en cuenta las bajas por accidente de trabajo, accidente "in itinere" o intervención quirúrgica, los permisos retribuidos ni las horas sindicales.

Se llevará un control trimestral de absentismo, informando al comité de empresa.

Las consultas de medicina general se ajustarán a los siguientes baremos:

- Hasta 7 kilómetros (Amurrio): 2 horas.
- De 8 a 14 kilómetros (Respaldiza-Orduña): 3 horas.
- De 15 a 25 kilómetros (Llodio): 4 horas.
- Más de 25 kilómetros (Bilbao y más allá de Llodio): 5 horas.

El kilometraje se computa en ida y vuelta. En este baremo no se consideran las consultas de especialistas.

## Capítulo V

*Sección primera. Organización del trabajo***Artículo 18. Dirección de la actividad laboral**

1. La organización y dirección técnica, práctica y científica de la actividad laboral, es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos. Ello sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este convenio.

*Sección segunda. Organización científica del trabajo***Artículo 19. Puntos que comprende la organización científica del trabajo**

1. La calificación de los trabajos según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

2. La fijación y exigencia de los rendimientos mínimos.

3. La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o a las específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas, informando previamente al comité de empresa.

4. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

5. La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

6. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado y limpieza de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador, en relación con su actividad o puesto de trabajo.

7. La movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización o producción.

8. La realización en cualquier momento de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

9. La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

10. El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores o trabajadoras, expresadas a través de sus representantes, en espera de resolución de los organismos a quienes corresponda.

11. La fijación de la fórmula clara y sencilla para que los cálculos de salarios puedan ser fácilmente comprendidos por los trabajadores y trabajadoras.

12. Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriormente consignadas.

*Sección tercera. Normas generales sobre prestación del trabajo***Artículo 20. Cambio de puesto de trabajo**

Dentro de la organización del trabajo, la empresa efectuará los cambios de puesto de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, siguiendo lo establecido en este convenio en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior e igual categoría.

**Artículo 21. Valoración de los puestos de trabajo**

Será sustituida por la calificación profesional recogida en el convenio nacional de vidrio y cerámica.

**Artículo 22. Obediencia en el trabajo**

Todo el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo o nivel profesional y para la buena marcha de la empresa.

**Artículo 23. Reclamaciones de los trabajadores**

El trabajador o trabajadora por sí o por medio de sus representantes legales, podrá poner en conocimiento de la empresa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas, se relacionen con la prestación de su trabajo, por conducto reglamentario.

**Artículo 24. Disciplina en los centros de trabajo**

Si un trabajador o trabajadora observa entorpecimientos para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estarán obligados a dar cuenta inmediatamente a la empresa a través de sus encargados o representantes.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que les confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsables de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

**Artículo 25. Diligencia en el trabajo**

El deber primordial de los trabajadores y de las trabajadoras es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción y en la prosperidad de la empresa. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades de los trabajadores y de las trabajadoras, que debe conocer la empresa.

**Artículo 26. Discreción profesional y deber de no concurrencia. Dedicación**

Todo el personal está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción.

Todo el personal tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa ejerciendo una competencia desleal.

*Sección cuarta. Trabajo a turnos***Artículo 27. Trabajo a turnos**

1. Se entiende que es facultad privativa de la empresa, organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquellos cuando lo crea necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ausencias imprevistas. En los casos de ausencias imprevistas en los puestos de vigilancia en los que el trabajador o trabajadora no se presente al trabajo, el trabajador o trabajadora del turno saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta el inicio del turno siguiente, salvo que exista otro trabajador o trabajadora que le pueda sustituir, y solo por un día. Estas horas serán compensadas al trabajador o trabajadora, bien económicamente o bien con tiempo de descanso.

3. Retrasos. El personal de vigilancia viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido. Esta espera le será compensada bien económicamente o bien con descansos.

**Artículo 28. Turnicidad**

Cuando concurren causas técnicas, económicas, organizativas o eventualidades productivas y otras que así lo aconsejen, la empresa podrá implantar temporal o indefinidamente un sistema de trabajo a turnos o relevos que afecte a toda o a una parte de la plantilla, estableciendo las normas para cubrir los relevos y las ausencias o retrasos imprevistos.

Igualmente el trabajo a turnos o relevos podrá ser modificado a trabajo de jornada partida (mañana y tarde) cuando las circunstancias lo exijan.

Para realizar los cambios indicados se comunicará previamente, con la justificación oportuna, al comité de empresa, dando un preaviso mínimo de una semana natural en circunstancias normales.

En caso de circunstancias excepcionales, que serán debidamente justificadas, este plazo se reducirá previa comunicación y acuerdo del comité de empresa y siempre que sea posible a los afectados.

Se establece un plus por trabajo a turnos de 4,9070 euros para 2024. Para 2025 será el importe de 2024+IPC 2025, para 2026 será el importe de 2025+IPC 2026 y para el 2027 será el importe 2026+IPC2027.

*Sección quinta. Casos especiales de retribución***Artículo 29. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos**

Eventualmente, seguirá aplicándose la valoración existente de las condiciones de ambiente y riesgo de cada puesto con los niveles 1, 2, 3 cuyo importe se refleja en el anexo correspondiente.

El criterio general a aplicar es que la prima de ambiente y riesgo viene marcada por el propio puesto de trabajo y se percibirá en base al tiempo real que se haya permanecido en cada puesto de trabajo, con independencia de la categoría laboral del operario. Los puestos no definidos se retribuirán de acuerdo con el ambiente y riesgo habitual de cada trabajador, mientras dure esta situación de indefinición.

## Capítulo VI

## Del contrato de trabajo

**Artículo 30. Contratos de trabajo y contrato de relevo**

La empresa y las personas trabajadoras podrán acogerse al contrato de relevo en los términos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

## Capítulo VII

## Grupos profesionales

**Artículo 31. Clasificación profesional**

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la empresa serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza conforme al convenio nacional de vidrio y cerámica.

**Artículo 32. Movilidad funcional**

1. Los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 33. Trabajos en diferentes grupos o niveles profesionales**

A) En los casos de necesidad y por el plazo que no exceda de 5 meses ininterrumpidos en 1 año, a 7 meses en 24 meses, el trabajador o trabajadora podrá ser destinado a ocupar puesto de superior categoría, recibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Transcurrido dicho período, el trabajador o trabajadora podrá a voluntad propia continuar realizando trabajos de categoría superior o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer caso ascenderá automáticamente a tal categoría, recibiendo las retribuciones correspondientes a la misma.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por incapacidad temporal, permisos y excedencias forzosas. En estos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, dando derecho a la superior retribución durante el tiempo de sustitución, pero no la consolidación de categoría y salario.

La empresa por necesidades perentorias, transitorias e imprevisibles, podrá destinar a un trabajador o trabajadora a realizar misiones de categoría profesional inferior a la que tenga reconocida. El trabajador o trabajadora seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su categoría y función anterior le correspondan.

B) Trabajos de igual grupo o nivel profesional. La empresa, dentro de sus facultades de organización podrá destinar a sus trabajadores y trabajadoras a puestos de trabajo distinto, dentro del mismo grupo o nivel profesional, en cuyo caso percibirán los complementos salariales que correspondan al nuevo puesto que no podrán ser inferiores al puesto de origen.

**Capítulo VIII****Licencias, permisos y excedencias****Artículo 34. Licencias retribuidas**

1. Todo el personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días, en caso de matrimonio.

b) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

c) Permiso para asistencia a consultorio médico: el trabajador dispondrá de un permiso de 16 horas cada año para la consulta a médico de las que 8 horas podrán emplearse para el acompañamiento de los hijos menores de 14 años sobre los que se ejerza la guardia y custodia o de familiares dependientes que convivan con la persona trabajadora.

Las horas que excedan en los permisos de asistencia a consultas médicas de las 16 horas anteriores podrán darse como permiso recuperable siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

d) Dos días por fallecimiento de parientes en primer y segundo grado. En caso de desplazamiento fuera 5 días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando 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 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Los desplazamientos a hospitales fuera del lugar de residencia para ingreso por alumbramiento o enfermedad grave se podrán considerar para tener derecho a los 3 días de desplazamiento.

3. Se consideran parientes de segundo grado los siguientes: abuelos, tíos, sobrinos, suegros, cuñados, yernos, nueras y nietos.

4. Se acuerda que en caso de prolongarse la gravedad de un familiar en primer grado, se podrá conceder una ampliación de 7 días sin percepción salarial, previa justificación e informe del comité de empresa.

5. Las parejas de hecho legalmente registradas o acreditadas, serán reconocidas como matrimonio y se beneficiarán de los mismos permisos, licencias, excedencias y demás derechos.

6. En los supuestos no regulados en el presente artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

## Capítulo IX

### *Sección primera. Faltas*

#### **Artículo 35. Clases de faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Artículo 36. Faltas leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad 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, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo del resto de la plantilla, 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.

**Artículo 37. Faltas graves**

Se consideran como 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 si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el propio trabajador o trabajadora o para sus compañeros o compañeras.
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. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador o trabajadora hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
15. 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.
16. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador o trabajadora tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros o compañeras de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
17. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de su personal.
18. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
19. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
20. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
21. Cualquier otra de carácter análogo.

**Artículo 38. Faltas muy graves**

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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 del personal, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
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. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros o compañeras de trabajo.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la dirección.
10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores, trabajadoras, subordinados, subordinadas o a sus familiares.
11. Causar accidente grave a sus compañeros o compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
12. Abandono injustificado del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
15. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
16. Autolesión en el trabajo.
17. El abandono injustificado del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores o trabajadoras.
18. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
19. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador o trabajadora 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.
20. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
21. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador o la trabajadora serán

conceptuadas como leves, graves o muy graves, de acuerdo con el procedimiento de graduación de las faltas establecido en el artículo 35. En los supuestos en que se lleven a cabo tales acciones sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con relaciones de trabajo de duración determinada, la falta será considerada como muy grave.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía penal.

22. Cualquier otra falta de índole muy grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

#### *Sección segunda. Sanciones*

#### **Artículo 39. Aplicación**

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

A) Faltas leves:

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

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

C) 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

#### **Artículo 40. Régimen de sanciones**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

#### **Artículo 41. Prescripción de las faltas**

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.

### Capítulo X Régimen asistencial

#### **Artículo 42. Ropa de trabajo**

La empresa facilitará al personal la ropa y toallas necesarias para desarrollar su trabajo, fijando fecha de entrega con un mes de antelación, para que tanto en verano como en invierno no se produzcan retrasos innecesarios.

El personal queda obligado al uso de dichas prendas y al cuidado y limpieza de las mismas.

**Artículo 43. Póliza de seguro de vida**

La empresa contratará una póliza de seguro de vida que abarcará a los trabajadores y trabajadoras que se incluyan en el documento de cotización a la Seguridad Social.

Los capitales asegurados tendrán un incremento para 2024, 2025, 2026 y 2027 igual al del IPC del año anterior. Si el IPC fuese negativo, el capital se mantendrá invariable.

La suma asegurada será de 25.712,01 euros para 2024; para 2025 el importe de 2024 +IPC 2024, para 2026 el importe de 2025 +IPC 2025, para 2027 el importe de 2026 +IPC 2026. Este importe tendrá los incrementos que en el futuro se acuerden.

Al personal que prestara servicios en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del cambio del sistema retributivo y clasificación profesional se le respetará los capitales asegurados con los incrementos que en el futuro se acuerden.

Las contingencias a cubrir serán las de muerte por causas naturales, muerte por accidente e incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez por accidente o causas naturales. Todas ellas tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

La empresa tendrá libertad de contratación.

La representación de los trabajadores y trabajadoras podrá exigir a la dirección de la empresa una copia de la póliza de vida y de accidentes.

**Artículo 44. Complemento en los casos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional**

En estos casos de incapacidad temporal la empresa abonará un complemento del 25 por 100 de los conceptos fijos, el cual junto con el 75 por 100 que abona la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes, equivale al 100 por 100 de los conceptos fijos.

**Artículo 45. Ayuda compra de vehículo**

Las personas que debido a su trabajo (montadores) tengan que poner a disposición de la empresa su vehículo, podrán solicitar una ayuda máxima de 4.808,10 euros, siendo amortizable en 5 años máximo con un interés igual al valor del euribor a 1 año en el momento del acuerdo de la concesión del crédito, siendo vigente el tipo de interés a lo largo de los 5 años de amortización.

En caso de solicitar una nueva ayuda por haber tenido que reponer el vehículo en un plazo inferior a éste, deberá antes haber cancelado la cantidad pendiente.

Las cantidades mensuales correspondientes a su amortización se deducirán en nómina.

**Capítulo XI****De los derechos de representación colectiva y de los derechos sindicales****Artículo 46. Comité de empresa**

1. La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa corresponde al comité de empresa.

Los trabajadores y trabajadoras elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los miembros del comité de empresa.

2. Los miembros del comité de empresa ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos.

El comité de empresa tiene la capacidad de negociación con la dirección en defensa de los intereses de sus representados y representadas y además tendrán asignadas las siguientes funciones:

Ser notificado (únicamente como información), de los contratos de trabajo a realizar en el centro de trabajo.

Ser informado respecto a medidas que afecten al personal.

La empresa dará a conocer al comité de empresa la situación productiva, financiera y económica de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 64 apartados 1.1 y 1.3.

Los miembros del comité de empresa observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 47. Garantías**

1. Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, tendrán 15 horas mensuales cada uno de ellos, siendo acumulables mes a mes las no utilizadas, para cumplir sus obligaciones sindicales.

2. El miembro del comité de empresa que a su vez sea delegado o delegada de prevención dispondrá además de lo indicado en el apartado 1 las mismas horas mensuales y con el mismo tratamiento para atender los asuntos propios de prevención.

No obstante, la empresa, consciente de la gran importancia de la integración de la prevención en cada uno de los procesos de fabricación y trabajo de fábrica, pone a disposición del delegado o delegada de prevención previo acuerdo con la dirección de fábrica o con el departamento de personal cuantas horas más sean necesarias para llevar de forma adecuada la prevención de riesgos laborales en la empresa.

### Capítulo XII Del derecho de reunión

#### **Artículo 48. Las asambleas de trabajadores y trabajadoras**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º del Estatuto de los Trabajadores, el personal de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa, o por un número de trabajadores o trabajadoras no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el presidente del comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con esta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

#### **Artículo 49. Lugar de reunión**

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten.

2. La empresa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones legales.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

**Artículo 50. Tiempo y retribución**

Se concederán las horas retribuidas necesarias para asambleas en horas de trabajo, cuando las mismas traten temas concernientes a las relaciones empresa/trabajadores y trabajadoras. Deberán siempre contar con la autorización de la dirección.

Igualmente deberán contar con la previa autorización de la dirección, a quien se le habrá facilitado información sobre el asunto o asuntos a tratar, otro tipo de asambleas que serán realizadas en horario inmediatamente posterior a la entrada o anterior a la salida con el fin de no interrumpir la jornada laboral. Las horas disponibles para este último tipo de asambleas es de un máximo de 6 anuales teniendo un carácter de recuperables.

## Capítulo XIII

## Seguridad e higiene en el trabajo

**Artículo 51. Seguridad e higiene en el trabajo**

La empresa está obligada a estudiar y proponer las medidas que se estimen oportunas en orden a la prevención del riesgo profesional y cuantas otras sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el de Sanidad, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

a) El trabajador o trabajadora podrá acudir al delegado o delegada de prevención y al mismo tiempo deberá comunicar a su mando directo, en el supuesto de detectar riesgos de salud, presentes o demostrados.

b) Según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el delegado o delegada de prevención es el o la representante legal de los trabajadores y/o trabajadoras, que tendrá a su cargo, además de los fijados en la mencionada ley, los siguientes cometidos:

Promover el interés y cooperación de todo el personal en orden a la 36.

Comunicar a la dirección de fábrica por escrito las situaciones de peligro que puedan producirse en cualesquiera puestos de trabajo y proponer las medidas que, a su juicio, deban adoptarse.

Examinar las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales en la empresa y comunicar, por escrito, a la dirección de fábrica la existencia de riesgos que puedan afectar a la vida o salud de las personas, con objeto de que sean puestas en práctica las oportunas medidas de prevención.

Mantener una reunión, cuando las circunstancias así lo exijan, y como mínimo cada tres meses, con la dirección, donde se analicen la situación y acontecimientos ocurridos, reuniones de las que deberá levantarse la correspondiente acta.

## Capítulo XIII

## Inaplicación de las condiciones del convenio

**Artículo 52. Inaplicación de las condiciones del convenio**

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1 - Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del PRECO (BOPV 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitara de mutuo acuerdo entre las partes.

2 - Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3 - En el supuesto de que las partes no opten de común acuerdo por el arbitraje del PRECO se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo, en el que el mediador o mediadora intentara que las partes alcancen un acuerdo y, si no lo consigue, les presentara una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar. Cada parte comunicara por escrito su aceptación o rechazo global de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada sin prueba en contrario por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación. Se considerará que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de cada parte. Si no fuera aceptada ello supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos y cualquiera de las partes podrá solicitar la resolución efectiva de la misma mediante los procedimientos legalmente establecidos al efecto.

4 - La empresa que inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario. En caso de desavenencias sobre la documentación se tomará como referencia la establecida legalmente para los despidos colectivos en el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibí de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.

5 - En la solicitud descuelgue la empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.

6 - En ausencia de representación legal de los trabajadores, la empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.

7 - Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

8 - En caso de que se modificará el actual artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores o el actual acuerdo PRECO referenciado en los párrafos precedentes, las partes firmantes se reunirán a través de la comisión paritaria del convenio para adecuar si fuera necesaria la redacción del presente artículo.

**Anexo I**  
**Tabla salarial bruta anual**

	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
	EUROS BRUTOS	EUROS BRUTOS	EUROS BRUTOS	EUROS BRUTOS
Nivel 7. II	27.807,12	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 6. III	26.122,86	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 6. IV	25.296,17	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 6. V	24.521,67	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 5. VI	23.756,72	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 5. VII	23.102,73	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 4. VIII	22.410,36	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 4. IX	21.535,20	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 3. X	20.856,20	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 2. XI	20.467,76	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nivel 1. XII	20.323,62	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027

**Anexo II**  
**Detalle por conceptos del salario anual indicado en la tabla salarial**

Año 2024

AÑO 2024	SALARIO BASE EUROS BRUTOS	NUEVO PLUS ASISTENCIA EUROS BRUTOS	TOTAL EUROS BRUTOS
Nivel 7. II	24.928,11	2.879,01	27.807,12
Nivel 6. III	23.243,85	2.879,01	26.122,86
Nivel 6. IV	22.417,16	2.879,01	25.296,17
Nivel 6. V	21.642,66	2.879,01	24.521,67
Nivel 5. VI	20.877,71	2.879,01	23.756,72
Nivel 5. VII	20.223,72	2.879,01	23.102,73
Nivel 4. VIII	19.531,35	2.879,01	22.410,36
Nivel 4. IX	18.656,19	2.879,01	21.535,20
Nivel 3. X	17.977,19	2.879,01	20.856,20
Nivel 2. XI	17.588,75	2.879,01	20.467,76
Nivel 1. XII	17.444,61	2.879,01	20.323,62

**Anexo III**  
**Clasificación profesional y puestos de trabajo**

Convenio Deguisa 2024-2027

PUESTOS DE TRABAJO ACTUALES EN DEGUISA - AMURRIO	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL PROFESIONAL
Encargado acerías	5	VI
Encargado zirconal	5	VI
Control calidad	4	VIII
Ayudante de control de calidad	3	X
Almacenero	3	X
Asistencia técnica	3	X
Impregnación	3	X
Mezclas masas secas y húmedas	3	X
Precargas	3	X
Prensas	3	X
Rectificadoras	3	X
Zirconal	3	X
* Carga / descarga hornos	2 / 3	XI / X
Carretillero	2	XI
Limpieza en granalladora	2	XI
Mezclas prensas	2	XI
Montajes de placas / quemadores	2	XI
Taladros	2	XI
Vigilante y vigilancia de hornos	2	XI
Mezclas arenas de apertura	2	XI
Molienda	2	XI
Zunchaje	2	XI
Embalaje	1	XII
Peón de almacén	1	XII
Peón Industrial	1	XII
Pintura	1	XII
Vigilante de rondas	1	XII
Auxiliar administrativo	2	XI
Oficial administrativo	3	X
Ayudantes no titulados	4	V
Ingeniero Técnico / Diplomado Universitario	6	III
Licenciados Ingenieros Superiores	7	II

**Anexo IV**  
**Valoración de actividades años 2024 al 2027**

ACTIVIDAD	AÑO 2024 EUROS	AÑO 2025 EUROS	AÑO 2026 EUROS	AÑO 2027 EUROS
100	0,5125	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
101	0,5746	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
102	0,6212	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
103	0,6833	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
104	0,7225	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
105	0,8046	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
106	0,8540	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
107	0,9163	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
108	0,9629	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
109	1,0247	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
110	1,0870	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
111	1,1337	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
112	1,1958	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
113	1,2578	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
114	1,3043	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
115	1,3666	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
116	1,4286	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
117	1,5063	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
118	1,5685	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
119	1,6305	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
120	1,7081	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
121	1,7701	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
122	1,8479	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
123	1,9100	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
124	1,9721	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
125	2,0498	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
126	2,1118	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
127	2,1895	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
128	2,2516	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
129	2,3138	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
130	2,3915	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
131	2,4535	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
132	2,5312	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
133	2,5934	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
134	2,6555	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
135	2,7331	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
136	2,7952	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
137	2,8729	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
138	2,9349	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
139	2,9972	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
140	3,0747	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027

**Anexo V**  
**Importes de penosidad, turnos y otros pluses**  
**PARA LOS AÑOS AÑO 2024-2027**

CONCEPTO		IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE
		AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
Penosidad	Nivel 1	1,8789	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Penosidad	Nivel 2	4,1152	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Penosidad	Nivel 3	6,7239	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Penosidad	Nivel 4	8,1059	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Nocturnidad		15,5443	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Turnos		4,9070	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Complem.cesta Navidad		131,1766	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027
Plus trab. Prod. Vigilantes		231,8738	Imp 2024+IPC2025	Imp 2025+IPC2026	Imp 2026+IPC2027

**Anexo VI**

Por exigencia de la autoridad laboral, según resolución del delegado territorial de Araba de fecha 10 de junio de 2025, y a los únicos efectos de completar la tramitación de inscripción del presente convenio colectivo en el REGCON, se transcribe a continuación el contenido de los artículos 37.3 g) y 37.9 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Se hace constar expresamente que dicha transcripción tiene carácter meramente informativo y que, en caso de modificación legislativa posterior a la firma de este convenio de los artículos transcritos, se aplicará en todo momento la redacción legalmente vigente.

– Artículo 37.3 letra g) del Estatuto de los Trabajadores vigente a fecha de firma del convenio.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

– Artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores vigente a fecha de firma del convenio.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.