

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Aiala Vidrio SAU para los años 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 y 2030**

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 Aiala Vidrio, SAU. Código convenio 01003502012009.

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 LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo de la empresa Aiala Vidrio SAU para los años 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 y 2030**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 del Estatuto de los Trabajadores, 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 seis años, comprendidos entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2030.

Este convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente por ambas partes el 31 de octubre de 2030.

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 2025, 2026, 2027, 2028, 2029 y 2030, 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 2024 el valor punto es de 0,25489 euros para el personal obrero, y de 2,90895 euros para el personal empleado; se exceptúan los grupos 1 y 2 de obreros, para los que el valor punto es de 0,23567 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.

En el supuesto de arrancada de nuevos hornos, desde el día que se arranca la máquina (vidrio en máquina), hasta que no se establezca el rendimiento de todo el horno, con el color presupuestado para la arrancada, durante 7 días naturales consecutivos, con un rendimiento medio del 88,95 por ciento, no será tenido en cuenta para calcular el rendimiento medio mensual y se aplicará un rendimiento virtual del 88,95 por ciento con una duración máxima de 45 días.

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 según la tabla adjunta:

COLECTIVO	PORCENTAJE
— Finales de arca — Escogedores — y resto de personal de fábrica	42 por ciento
— Mantenimiento IS y cambios ZC — Horneros y refractaristas — Engrasadores ZC — Mecánicos y eléctricos turno, y los correturnos titulares de estos puestos	45 por ciento
— Mecánicos IS turno — Maquinistas	57 por ciento
— Especialistas de moldeo	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 tandem 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 40 por ciento para el presente convenio.

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.

Cuando 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 a continuación se indican en función de los años de servicio en la empresa:

AÑOS DE ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE
4	4 por ciento
9	8 por ciento
14 o más	12 por ciento

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 2024 a 33,11 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 premio será proporcional en el supuesto de contratación a tiempo parcial, salvo para los supuestos de reducción de jornada por guarda legal, en cuyo caso se mantendrá el mismo importe que el de las contrataciones a jornada completa.

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 38 del presente convenio.

Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias

Se abonará a todo el personal 4 gratificaciones extraordinarias (2 gratificaciones por importe de 30 días y, 2 gratificaciones por importe de 15 días), computándose a efectos de su cálculo, los conceptos que se detallan a continuación en cada una de ellas, proporcionalmente a los días de asistencia al trabajo en el período de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha respectiva de cada una.

En el caso del concepto de la “prima de actividad” se tomará como base de devengo la media mensual del importe percibido por cada trabajador/a durante los seis meses anteriores.

Paga extra de marzo:

- Importe de 15 días.
- Conceptos incluidos para el cálculo:
 - Salario base.
 - Antigüedad.
 - A partir del año 2026, se incluirá adicionalmente a lo anterior, la prima de actividad o prima de méritos.
 - A partir del año 2027, se incluirá adicionalmente a lo anterior, la gratificación de beneficios.
- Fecha de abono: nómina del mes de marzo.
- Período devengado: de septiembre a febrero.

Paga extra de julio:

- Importe de 30 días.
- Conceptos incluidos para el cálculo: salario base, antigüedad, gratificación de beneficios, prima de actividad o prima de méritos.
- Fecha de abono: día laborable inmediatamente anterior al 20 de julio.
- Período devengado: de enero a junio.

Paga extra de agosto:

- Importe de 15 días.
- Conceptos incluidos para el cálculo:
 - Salario base.
 - Antigüedad.
 - A partir del año 2028, se incluirá adicionalmente lo anterior, la prima de actividad o prima de méritos.
 - A partir del año 2029, se incluirá adicionalmente a lo anterior, la gratificación de beneficios.

• Fecha de abono: nómina del mes de agosto.

• Período devengado: de marzo a agosto.

Paga extra de Navidad:

- Importe de 30 días.
- Conceptos incluidos para el cálculo: salario base, antigüedad, gratificación de beneficios, prima de actividad o prima de méritos.
- Fecha de abono: día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre.
- Período devengado: de julio a diciembre.

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:

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

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/, 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 2024 las cantidades que a continuación se indican.

a) Trabajadores y trabajadoras manuales:

— Por cada noche trabajada: 27,34 euros.

— Por cada sábado, domingo o festivo abonable del calendario laboral: 65,72 euros.

b) Empleados/as:

— Por cada mes en este régimen: 697,28 euros.

A los efectos anteriores, los días comienzan en el relevo de las 6:00 de la mañana y terminan al final del relevo de las 22:00 horas.

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 2024 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: 269,37 euros.

— Las tardes de los días 1 de enero y 25 de diciembre: 134,65 euros.

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 2024:

— Las mañanas, las tardes y las noches de jueves santo, viernes santo y lunes de pascua: 131,44 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 la persona, 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 la persona trabajadora 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 2024 los siguientes:

- Entre 22:00 y 6:00 horas: 66,61 euros.
- Entre 6:00 y 22:00 horas, en días laborables: 19,93 euros.
- Entre 6:00 y 22:00 horas, en días no laborables (*): 59,95 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/la 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/la 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 0,260 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 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 2024, los importes de la bonificación serán los siguientes:

MES	BONIFICACIÓN	VALOR DÍA
Mayo	640,32 euros	21,34 euros
Junio	364,20 euros	18,21 euros
Septiembre	182,13 euros	18,21 euros
Octubre	640,32 euros	21,34 euros

El/la trabajador/a que por razones ajenas a la empresa (incapacidad temporal, 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.

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 estos.

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 de la persona trabajadora, 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 38.b) 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 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 familiares de primer grado de consanguinidad y familiares dependientes legalmente reconocidos, así como para acompañamiento al cónyuge para la realización de exámenes prenatales. El disfrute podrá efectuarse en una o varias veces, siempre por horas completas y con un mínimo de una hora cada vez.

A tal efecto, el preaviso para dicho disfrute deberá ser de 1 semana de antelación, siempre y cuando las circunstancias lo permitan, presentando posteriormente el documento justificativo.

e) Personas mayores de 52 años:

El/la trabajador/a al cumplir los 52 años dispondrá cada año de 4 horas adicionales más sobre las establecidas por una jornada ordinaria, las cuales se regirán según el marco de las condiciones de aplicación de las horas adicionales. Al cumplir los 55 años, esas 4 horas se verán incrementadas en 8 horas más por cada 3 años más cumplidos, según lo establecido en el convenio 2018-2021. Se adjunta tabla a los efectos prácticos.

EDAD	HORAS ADICIONALES SOBRE JORNADA ORDINARIA
52	+4
53	
54	
55	+12
56	
57	
58	+20
59	
60	
61 y más	+28

f) Consultas a médico especialista de la persona trabajadora:

En relación con el permiso retribuido regulado en el artículo 38 apartado h) del presente convenio, en el supuesto de no coincidir la visita de la persona trabajadora al médico especialista con su jornada laboral, se facilitarán hasta 2 horas de intervalo entre el fin de la consulta y la incorporación al trabajo.

g) Normativa para el disfrute de los días/horas adicionales del personal de 4º turno.

Esta normativa resultará de aplicación al personal de Aiala Vidrio que trabaje a 4 turnos, con excepción de aquellos colectivos y puestos que trabaje a 4 turnos y que tenga un calendario anual establecido.

1. Disfrute de horas adicionales gestionadas por el departamento de recursos humanos.

La decisión sobre qué personal disfrutará en cada momento de días adicionales, corresponderá al departamento de recursos humanos en función de las posibilidades marcadas por las necesidades de producción.

La asignación de días adicionales se realizará prioritariamente por ciclos completos de 7 días.

Fuera del periodo vacacional, se concederá preferentemente el disfrute de un ciclo adicional, voluntario y/o asignado, en los periodos marcados por el departamento de recursos humanos, estableciendo un máximo de 8 ciclos sin poder disfrutar de uno de ellos como adicional, salvo que por solicitud voluntaria del trabajador/a en 2 ciclos consecutivos así ocurriera.

En ningún caso se guardará orden de prioridad en la asignación de días adicionales, en función de la fecha de solicitud, siempre que se formule con la antelación de dos o cinco meses respectivamente; no obstante, en caso de no poderse atender todas las peticiones, por exceder de las posibilidades, sí se dará prioridad a quien menos días voluntarios haya disfrutado hasta esa fecha.

1.1. Días/horas adicionales con 5 meses de antelación.

La solicitud de días adicionales voluntarios se realizará siguiendo los siguientes criterios:

- Para que pueda garantizarse la atención de la solicitud, esta debe formularse con dos requisitos:

- Presentarla con al menos cinco meses de antelación.
- Formularla por ciclos completos de 7 días.

En ningún caso se garantiza el disfrute de días adicionales voluntarios que no reúnan estos dos requisitos.

- Con esa misma antelación de cinco meses, se dará respuesta firme a todas las peticiones formuladas hasta ese momento.

- Los ciclos completos solicitados sin cumplir el plazo de cinco meses, y las solicitudes de días sueltos sin completar un ciclo, sólo se concederán en función de decisión de última hora (4º día laborable del ciclo anterior), atendiendo a la disponibilidad de plantilla, según las necesidades de producción, y sin garantía de ningún tipo.

- La solicitud se efectuará por escrito, bien a través del jefe/a de turno o directamente al departamento de recursos humanos, para adoptar la decisión pertinente.

- Se puede solicitar días adicionales voluntarios para cualquier mes del año.

En el caso de que hubiera más de una solicitud de adicionales en un ciclo determinado dentro del periodo vacacional, tendrán preferencia sobre el resto las personas que no hayan cambiado dicho ciclo concreto de vacaciones a cambio de la bonificación extraordinaria abonada por la empresa.

- Como máximo se concederá el ciclo de adicionales a 1 persona de zona caliente y 1 persona de zona fría; esta premisa se dará siempre y cuando se garanticen los puestos mínimos necesarios y no exista ninguna limitación, como puede ser, las vacaciones sacadas fuera del período vacacional.

1.2. Días/horas adicionales con 2 meses de antelación.

La petición de días voluntarios se realizará siguiendo los siguientes criterios:

- Para que pueda garantizarse la atención de la solicitud, esta debe formularse con dos requisitos:

- presentarla con al menos dos meses de antelación,
- formularla por ciclos completos de 7 días.

- En ningún caso se garantiza el disfrute de días adicionales voluntarios que no reúnan estos dos requisitos.

- Con esa misma antelación de dos meses, se dará respuesta firme a todas las peticiones formuladas hasta ese momento.

- Los ciclos completos solicitados sin cumplir el plazo de dos meses, y las solicitudes de días sueltos sin completar un ciclo, sólo se concederán en función de decisión de última hora (4º día laborable del ciclo anterior), atendiendo a la disponibilidad de plantilla, según las necesidades de producción, y sin garantía de ningún tipo.

- La solicitud se efectuará por escrito, bien a través del jefe/a de turno o directamente al departamento de recursos humanos, para adoptar la decisión pertinente.

- Se puede solicitar días adicionales voluntarios para cualquier mes del año.

- En el caso de que hubiera más de una solicitud de adicionales en un ciclo determinado dentro del periodo vacacional, tendrán preferencia sobre el resto las personas que no hayan cambiado dicho ciclo concreto de vacaciones a cambio de la bonificación extraordinaria abonada por la empresa.

- Como máximo se concederá el ciclo de adicionales a 3 personas de zona caliente y 3 personas de zona fría, incluyendo en dichos números los ciclos concedidos con 5 meses de antelación; esta premisa se dará siempre y cuando se garanticen los puestos mínimos necesarios y no exista ninguna limitación, como puede ser, las vacaciones sacadas fuera del período vacacional.

1.3. Días/horas adicionales publicados el 4º día laborable del ciclo anterior.

El 4º día laborable del ciclo anterior, durante el turno de mañana será publicada por el departamento de recursos humanos la lista de días adicionales en la cual se indicarán las personas que disfrutarán de horas adicionales el ciclo próximo; esta lista será publicada e indicará las personas por orden de asignación: 5 meses y 2 meses los primeros, y luego 1 semana de antelación (voluntarios y asignados).

Si con posterioridad al 4º día surgieran circunstancias inesperadas (bajas, ausencias, imprevistos), la anulación de días asignados se efectuará comenzando por el final de la lista, según el orden preasignado, dentro de su área o puesto, pudiendo afectar en este caso a las personas con adicionales concedidas en el 4ª día laborable del ciclo anterior.

- Los criterios empleados para la designación de estas personas son los siguientes:
- Se ajustará la plantilla atendiendo a las necesidades marcadas por la jefatura de producción.
- Si hay solicitudes voluntarias pendientes de confirmar y no canceladas expresamente por el solicitante, se dará prioridad a estas, siempre priorizando las personas que menos ciclos voluntarios hayan disfrutado en lo que va de año.
- En el supuesto de no haber solicitudes voluntarias se asignarán desde el departamento de recursos humanos los ciclos de adicionales, atendiendo al orden de la lista, que será rotatorio anualmente (25 por ciento de las personas de ZC y ZF pasan a la parte superior de la lista) y, teniéndose en cuenta también las personas que más ciclos tienen pendientes por disfrutar.
- Anualmente se publicará el listado de personas por equipo y su respectivo orden rotatorio que se tomará como una referencia.

2. Disfrute de días adicionales en fin de semana (viernes, sábado y domingo) y festivos gestionados por jefe/a de turno.

La concesión de días/horas adicionales sueltos se realiza de manera interna en el equipo gestionada por el/la jefe/a de turno.

Los criterios a seguir serán los siguientes:

- Estos criterios son de aplicación para el fin de semana (viernes, sábado y domingo), así como para los festivos nacionales y los días que no haya actividad laboral para el personal en turno de día.
- Serán aplicables siempre que haya más peticiones que las posibilidades reales de adjudicación.
- Las solicitudes deberán realizarse como muy tarde antes de que transcurran las 2 primeras horas del día anterior al disfrute.
- Para el fin de semana se realizará durante las 2 primeras horas del turno del jueves, considerando fin de semana a viernes, sábado y domingo. Durante el relevo que empieza el viernes, si hay solicitudes para el viernes, el sorteo se efectuará el martes anterior.
- Solo habrá posibilidades de salir con días adicionales cuando así lo considere el/la jefe/a de turno, previa valoración por su parte de que los requerimientos de personal estén totalmente cubiertos dependiendo de la producción diaria.
- Se realizará el sorteo cuando haya más solicitantes que posibilidades reales de disfrute y se podrá acceder al sorteo siempre y cuando no se tengan disfrutados más de 2 días con respecto al resto de los solicitantes.
- Este sorteo se realizará en el plazo más breve posible, transcurridas las 2 primeras horas del turno correspondiente y siempre antes de las 2 últimas horas del relevo.
- En el sorteo se pondrán tantas papeletas como días quiere coger el solicitante (de esta manera si se quieren tener más posibilidades de que salga la papeleta se solicitaría todo el fin de semana). Si la persona elegida solo había solicitado un día del fin de semana, el sorteo continúa para el resto de participantes hasta completar el fin de semana.
- También se contabilizarán las horas disfrutadas en fin de semana, contabilizándose cada 8 horas, como un día disfrutado.

- En el caso de absentismo imprevisto, que requiera la presencia de algún/a trabajador/a en el trabajo, se anularán los días en orden inverso al sorteo, empezando por el último.

- En el caso de Navidad, Nochevieja y Semana Santa, tendrán preferencia las personas que no hayan disfrutado dichas fechas en los 5 años anteriores. (1)

Para la asignación de horas sueltas (habitualmente últimas horas del turno) el fin de semana (viernes, sábado y domingo), así como para los festivos nacionales y los días que no haya actividad laboral para el personal en turno de día, y días laborables se aplicarán los siguientes criterios:

- Serán aplicables siempre que haya más peticiones que las posibilidades reales de adjudicación.

- Las solicitudes deberán realizarse como muy tarde antes de que transcurran las 2 primeras horas del día para el que se solicitan las horas.

- Este sorteo se realizará en el plazo más breve posible, transcurridas las 2 primeras horas del turno correspondiente y siempre antes de las 2 últimas horas del relevo.

- Solo habrá posibilidades de salir con días adicionales cuando así lo considere el/la jefe/a de turno, previa valoración por su parte de que los requerimientos de personal estén totalmente cubiertos dependiendo de la producción diaria.

- Se realizará el sorteo cuando haya más solicitantes que posibilidades reales de disfrute y se podrá acceder al sorteo siempre y cuando no se tengan disfrutados más de 4 horas sueltas con respecto al resto de los solicitantes.

- No computarán como horas adicionales voluntarias las disfrutadas con motivo de acompañamiento médico de hijos y familiares dependientes, recogidas en el artículo 22d) del convenio colectivo de aplicación.

Los días y horas concedidos se anotarán en el cuadro establecido para los días adicionales en fin de semana (viernes, sábado y domingo), festivos nacionales y los días que no haya actividad laboral para el personal en turno de día, y dicho cuadro será accesible a todos los/as jefes/as de turno. También lo podrá consultar cualquier trabajador/a afectado/a, cuando solicite información al jefe/a de turno.

3. Periodos y situaciones especiales.

3.1. Semana Santa y semana de Pascua:

Adicionales con 5 y 2 meses de antelación:

- Existe un archivo con el histórico de todas las personas de turno y en qué años han disfrutado adicionales en Semana Santa. Este archivo incluye el período desde el 2007 hasta la actualidad. Respecto a la semana de Pascua, se registrará por la normativa general el primer año hasta ir disponiendo de un histórico

- El criterio general es conceder como máximo a 1 persona de ZC y 1 persona de ZF con 5 meses de antelación y, a 2 personas de ZC y 2 personas de ZF con 2 meses de antelación.

- Y la determinación de las 6 personas es en función del histórico de disfrute (1); se concede a las personas que no lo hayan disfrutado nunca o más lejos en el tiempo.

Adicionales publicadas el 4^a día del ciclo anterior:

- Ídem la normativa general de concesión de adicionales, pero en función del histórico de los archivos anteriores de Semana Santa.

- Lo anterior en la concesión con 1 semana de adicional, tiene que ser compatible con el número de horas disfrutadas y las que le quedan pendientes. Si no hubiera solicitudes voluntarias se asigna el ciclo a las personas que más horas adicionales pendientes le quedan.

3.2. Navidad y Nochevieja:

Adicionales con 5 y 2 meses de antelación:

- Nochebuena/Navidad – 24/25 de diciembre:

- Existe un archivo con el histórico de todas las personas de turno y en qué años han disfrutado adicionales en el ciclo de Navidad (25/12). Este archivo incluye el período desde el 2007 hasta la actualidad.

- El criterio general es conceder como máximo a 1 persona de ZC y 1 persona de ZF con 5 meses de antelación y, a 2 personas de ZC y 2 personas de ZF con 2 meses de antelación

- Y la determinación de las 6 personas es en función del histórico de disfrute (1); se concede a las personas que no lo hayan disfrutado nunca o más lejos en el tiempo

- Nochevieja/Año Nuevo – 31 de diciembre/1 de enero:

- Existe un archivo con el histórico de todas las personas de turno y en qué años han disfrutado adicionales en el ciclo de Nochevieja (31/12). Este archivo incluye el período desde el 2007 hasta la actualidad.

- El criterio general es conceder como máximo a 1 persona de ZC y 1 persona de ZF con 5 meses de antelación y, a 2 personas de ZC y 2 personas de ZF con 2 meses de antelación.

- Y la determinación de las 6 personas es en función del histórico de disfrute (1); se concede a las personas que no lo hayan disfrutado nunca o más lejos en el tiempo.

Se trata de forma independiente Navidad que Nochevieja.

Adicionales publicadas el 4ª día del ciclo anterior:

- Ídem la normativa general de concesión de adicionales, pero en función del histórico de los archivos anteriores de Navidad y Nochevieja.

- Lo anterior en la concesión con 1 semana de adicionales, tiene que ser compatible con el número de horas disfrutadas y las que le quedan pendientes. Si no hubiera solicitudes voluntarias se asigna el ciclo a las personas que más horas adicionales pendientes le quedan.

(1) Criterios para la elaboración del histórico:

Se excluirán del histórico las siguientes causas o circunstancias:

- Bajas por incapacidad temporal de cualquier tipo.

- Accidente laboral/enfermedad laboral.

- Enfermedad común.

- Licencias retribuidas:

- Hospitalización y/o Intervención quirúrgica, en cualquiera de sus modalidades.

- Fallecimiento.

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

- Consultas médicas.

- Los ciclos disfrutados por asignación obligatoria.

Sí computarán en el histórico las siguientes circunstancias:

- Bajas por maternidad, paternidad.

- Permisos lactancia (cuando se realice por jornadas completas).

— Licencias retribuidas:

- Matrimonio.
- Nacimiento de nieto o nieta.
- Traslado domicilio habitual.

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 tableros 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.

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 responsable de departamento, fuesen concedidos permisos especiales por el departamento de recursos humanos.

b) Cambio de régimen o calendario:

Quando por necesidades de la organización del trabajo, un/a 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/a 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 8:00 horas a 11:00 horas equipo de tarde de 17:00 horas a 20:00 horas y equipo de noche de 1:00 horas. a 4:00 horas.

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 15,22 euros (valor año 2024).
2. Los cambios imprevistos se compensarán con 36,83 euros (valor año 2024).
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 Estatuto de los Trabajadores, 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, la persona trabajadora 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 responsable, 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 de la persona responsable del 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 13:00 horas y las 15:00 horas, pudiéndose ajustar la parada a 30 minutos, de tal manera que, previa validación formal de la persona responsable del departamento, la flexibilidad de los otros 30 minutos pueda ser tanto a la hora de entrada como de salida.

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 responsable 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 38, 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 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 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 Estatuto de los Trabajadores 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 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.

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.

Artículo 28. Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión

Las personas trabajadoras no utilizarán dichos sistemas y equipos con fines personales más allá de lo que se pueda considerar ocasional y limitado conforme a los usos sociales y siendo conscientes que dicho uso carece de toda expectativa de privacidad frente a las potestades empresariales de control y dirección de la prestación laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Como regla general operará el derecho a la desconexión en todos los periodos no laborales. No obstante, en aquellos casos en los que la empresa dote a las personas trabajadoras de medios de comunicación telemática, la persona trabajadora, propondrá el periodo de desconexión digital que, en todo caso, deberá respetar la duración mínima legal de los descansos, y procurará dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como la concreta duración de los periodos de desconexión.

Los periodos de desconexión se aplicarán salvo en los casos extraordinarios en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En cualquier caso, ante una posible modificación legal en esta materia, se estará a lo que la misma recoja.

Capítulo IV. Ingresos y ceses en la empresa

Artículo 29. 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 30. 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 31. 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 las personas interesadas 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 será finiquitada 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, respetando el principio de igualdad de oportunidades y sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo u orientación sexual, religión o raza, basándose siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.

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

d) En el supuesto de contratación de personal temporal a través de empresa de trabajo temporal (ETT) para la cobertura de los refuerzos por modelos problemáticos, la jornada mínima diaria de este personal será de una jornada completa de trabajo; el mismo criterio aplicará en el caso de contratación de personal de ETT para el turno de noche.

Artículo 32. 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 33. 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 a la persona responsable del 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 responsables 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 personas, de las cuales 3 serán personal técnico del área industrial y de recursos humanos, y otras 3 personas designadas por la representación del personal.

- Personal empleado: integrado por 5 personas, elegidas de entre el colectivo de mandos superiores y asimilado, siendo tres de ellas designadas 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 34. 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 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 de la persona trabajadora, 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 persona trabajadora 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 la propia persona, 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, las distintas candidaturas 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, la persona candidata deberá ser informada 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 en alguna candidatura se presentara alguna persona afectada 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 la persona responsable 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, la persona ascendida 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 varias las personas que cumplieran estos requisitos, se convocarán pruebas restringidas de acceso entre ellos.

c) Procedimiento de actuación:

1. El departamento de recursos humanos, junto con la persona responsable del 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: responsable 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 las candidaturas con el resultado conjunto de todos los instrumentos de valoración, según las bases de la convocatoria.

5. Si concurrieran circunstancias de prioridad entre candidaturas, como las del supuesto 5 del apartado b), los aplicará el equipo de evaluación, designando a la persona candidata candidato/a que promociona.

Todo el proceso de promoción interna se llevará a cabo respetando el principio de igualdad de oportunidades y sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo u orientación sexual, religión o raza, basándose siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.

Artículo 35. 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.

Respecto al criterio de la antigüedad para el traslado o el cambio, si una persona hubiera sido objeto de traslado o cambio de puesto en el periodo de los 5 años inmediatamente anteriores, se pasará a la siguiente persona con menor antigüedad en el puesto, salvo solicitud expresa y voluntaria de la persona anteriormente trasladada, en igualdad de condiciones de puesto y polivalencia. Este criterio será válido con carácter general y se identifican en todo caso excepciones a la aplicación del mismo, como son, los siguientes supuestos de traslado o cambio derivados de:

- La adopción de una medida disciplinaria.
- Una acción derivada de aspectos preventivos (por ejemplo, salud de la persona y su adaptación al puesto, ...).
- El retorno a la persona a su antiguo puesto como consecuencia de no haber superado el periodo de prueba establecido.
- Y aquellos, cambios o traslados estrictamente vinculados individualmente a la persona afectada.

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 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/a 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, la persona afectada 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 34 en relación con las promociones internas; en tanto no se superen los períodos de prueba, o de formación y adiestramiento, seguirá atendiéndose 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 34.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 36. 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. Este punto, no será de aplicación al servicio prestado por el colectivo de carretilleros-camioneros donde, no siendo actividad principal de la empresa, se requiere de una mayor flexibilidad, incluida la que pudiera ofrecer una contrata externa.

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.

Capítulo VI. - Licencias, permisos y excedencias

Artículo 37. 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 38. Licencias retribuidas

La persona, 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) Licencias ligadas al grado de consanguinidad y/o afinidad:

— 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.

En los supuestos de hospitalización, 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.

En el supuesto de hospitalización, los dos días de licencia serán laborales, con independencia del día en que se produzca el hecho causante, siempre que los mismos se utilicen dentro del tiempo efectivo de ingreso hospitalario.

— Común para ambos casos:

A partir de la firma del convenio, todos los permisos retribuidos por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en aquellos casos en el que hecho causante coincida con un día no laborable según su calendario, comenzarán a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante, a disfrutar de manera ininterrumpida.

No procederá el mantenimiento del derecho al disfrute en día laboral siguiente al hecho causante (supuestos de matrimonio y fallecimiento) en el supuesto de coincidencia del hecho causante y los días consecutivos con vacaciones o días adicionales previamente fijados, así como con las suspensiones del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

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 de la persona trabajadora, por cualquier título legal acreditable (tutoría, guarda, custodia, acogimiento familiar, etc.), diferente de la mera convivencia.

Cuando con tal motivo, la persona trabajadora 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 acredite o, en su defecto, comunique a recursos humanos 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 a la persona afecta a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora 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/la trabajador/a presentará un volante justificativo de la visita realizada en el departamento de personal.

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

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

Cuando el/la 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 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/la 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 efectivo según calendario 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 39. 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 40. 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 b) del artículo 38.

La petición y justificación se hará ante la persona responsable del 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 41. 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/as de continuar vigente, se establece una prestación monetaria mensual por hijos/as a cargo, hasta que los/as mismos/as cumplan 18 años.

Los importes de esta prestación para el año 2024 son los que se detallan a continuación:

- Por cada hijo/a: 19,80 euros.
- Por cada hijo/a con minusvalía: 52,75 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 aquellas personas que vinieran percibiendo la asignación por esposa, excepcionalmente tendrá derecho a mantenerla el cónyuge viudo que trabaje en Aiala Vidrio y tuviera hijos 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 42. 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/as.

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/a.

b) Seguro de accidentes obligatorio:

Con cobertura total por accidente de cualquier tipo, tanto laboral como otro tipo de accidente que así sea considerado, con las siguientes garantías:

- Fallecimiento/incapacidad absoluta/gran invalidez: 31.212,00 euros.
- Incapacidad permanente total: 18.727,00 euros.

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

Artículo 43. 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 632,01 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/a.
- b) Por matrimonio de la propia persona trabajadora: 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 de la propia persona trabajadora, 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 18 años: una bonificación tipo completa.
- Con 1 a 3 hijos/as menores de 18 años: dos bonificaciones tipo completas.
- Con más de 3 hijos/as menores de 18 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 44. Becas de estudio

Se establece a favor de los trabajadores y trabajadoras un plan de ayudas al estudio de sus hijos/as, 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	31,92 euros
II	Educación Primaria y Secundaria Obligatoria	127,67 euros
III	Formación Prof. Grado Medio o Bachillerato LOGSE	182,37 euros
IV	Formación Profesional Grado Superior	291,80 euros
V	Enseñanza Universitaria	547,13 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 Alava y Vizcaya 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/as los/as hijos/as de los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir una cantidad de 210,67 euros (1/3 de la bonificación tipo), en concepto de ayuda de estudio, al inicio de la educación secundaria obligatoria.

b) Personas beneficiarias:

1. Tienen derecho al disfrute de la beca, los/as hijos/as de las personas trabajadoras fijas 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/as 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/as 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/la alumno/a 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/la alumno/a 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/as 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 licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a: las becas para doctorado o estudios de mayor rango se reservarán exclusivamente a aquellos/as alumnos/as 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/la 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 2024 un absentismo igual o inferior al 5,99 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/la 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 vigente 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 está obligado a utilizar las prendas y elementos de protección que se prescriban para cada puesto; los responsables 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.

Los alumnos conservarán 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, a la persona responsable del departamento.
2. Si éstas no resolviesen la queja o reclamación en un plazo de ocho días hábiles, la persona interesada 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, la persona interesada podrá reproducir su reclamación ante la representación del personal.
4. Si la representación del personal estimase que la resolución de la dirección es correcta, la persona interesada 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 la propia persona interesada 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 y trabajadoras, 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 del resto de personal, 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 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/a trabajador/a, respetando al máximo la intimidad del trabajador/a.

15. La ocultación de hechos o faltas que el/la 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 tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los/as compañeros/as de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.

18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de su personal.

19. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, 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 las demás personas 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/la 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/as 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 otras personas.

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 otras personas.

23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando una persona 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. El acoso, mostrado en conductas verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad o edad, así como el acoso moral, al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa. De igual manera cualquier otra conducta que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

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

b) Previa aplicación de la sanción

Durante la vigencia del presente convenio, antes de la aplicación formal del régimen sancionador, en el supuesto de que los hechos tuvieran el carácter de falta muy grave, la dirección convocará una reunión con la finalidad de esclarecer los hechos y motivos que han provocado la sanción y proponer soluciones para evitar similares situaciones. En dicha reunión participarán:

- La persona implicada.
- Su responsable inmediato.
- La dirección y/o responsable de recursos humanos.
- Un máximo de 2 personas del comité de empresa y/o delegado/a sindical interno/a designados/as por la persona afectada.

A partir de dicha reunión y del análisis de la misma, la dirección decidirá si procede la aplicación del régimen sancionador.

c) 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 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. Cuando concurra el reconocimiento de la responsabilidad por la persona que cometió la infracción, la empresa, discrecionalmente y de forma motivada podrá imponer una sanción inferior a la correspondiente a la tipificación de la falta cometida.

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 alternatively procedimiento previo en el que sea oído la persona afectada.

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, salvo en los casos en los que se tramite un expediente disciplinario, motivo por el cual suspenderá la prescripción por término máximo de quince días.

El cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo se concretará de forma consecutiva a la imposición de la sanción y sin afectar a los periodos de vacaciones o descansos compensatorios previamente fijados. La suspensión de la relación laboral por cualquier otra causa legal suspenderá también el cumplimiento de la sanción, que se reanudará una vez reestablecida la obligación de prestar servicios.

Artículo 52. Protección víctimas de violencia de género

En el supuesto de un caso de violencia de género con afectación directa a una persona de plantilla de Aiala Vidrio SAU, se analizarán las circunstancias laborales de dicha víctima por violencia de género para valorar las posibles opciones existentes (opciones de recolocación en vacantes similares en otra sociedad del grupo, programa de outplacement externo, excedencia, reducción de jornada o similares) e intentar desarrollar así, un plan individualizado de ayuda a la víctima.

Disposiciones finales. - 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 el año 2025 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 el IPC.

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 del año 2025, se garantiza el incremento indicado anteriormente, aplicado retroactivamente al inicio del año.

A partir del año 2026, y durante la vigencia del presente convenio, se aplicará desde el 1 de enero de cada año el IPC del año anterior publicado por el Gobierno del Estado Español.

En el supuesto de un IPC negativo, se considerará un IPC por valor igual a 0.

2º. Tablas salariales:

Todos los importes recogidos en el texto articulado del presente convenio, y en sus anexos I, II y III, están actualizados a 1 de enero de 2025, quedando pendiente de aplicar a dichos importes, el porcentaje de IPC una vez que se publique en enero de 2026.

Disposiciones adicionales

Primera.- Constitución de la comisión paritaria

A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras, queda constituida una comisión paritaria integrada por personas 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.

c) Revisión de las medidas y actuaciones encaminadas a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, evaluando la efectividad y proponiendo mejoras si fuera preciso.

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 externos como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier persona 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.- Igualdad y diversidad

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del acuerdo deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

- Que cualquier persona goce de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que las personas reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo, debiendo justificarse siempre la diferencia de trato en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, en las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, en los factores estrictamente relacionados con su desempeño y en las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas para cualquier persona.
- Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.

- Que en la medida en que concurra una igualdad de méritos y pareja idoneidad de candidaturas, tanto la contratación como la provisión de puestos de trabajo, deberán primar la selección de candidaturas del género subrepresentado en el colectivo funcional de referencia.
- Que se pueda avanzar hacia una composición paritaria en los órganos de representación de los trabajadores y en las comisiones negociadoras.
- Que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos en ningún caso conlleven discriminación directa o indirecta, basándose siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y garantizando el desarrollo de la carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Que permita erradicar estereotipos en el acceso al empleo a través de formación adecuada al personal que participa en los procesos de selección de la empresa.
- Que se trabajen, a través de acciones formativas y de sensibilización, sobre los derechos LGBTI en el ámbito laboral, donde también se incluyan conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI; difundiendo el conjunto de estas medidas, así como el protocolo único de conductas inapropiadas y situaciones irregulares. La formación se dirigirá a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios y puestos directivos.
- Que la empresa fomente un entorno de trabajo inclusivo y diverso, por medio de campañas de sensibilización y comunicación, utilizando no solo un lenguaje no sexista, sino un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad.
- Que se publique a través de un comunicado específico la tolerancia cero frente a comportamientos discriminatorios y LGTBIfóbicos, promoviendo así un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.
- Que se garantice a todas las personas trabajadoras el disfrute, en condiciones de igualdad, de los permisos y licencias para la conciliación, incluyendo la asistencia a consultas médicas o trámites legales (con especial atención a las personas trans). Se atenderá a la heterogeneidad, y a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGBTI.

Los firmantes de este texto se comprometen a desarrollar un esfuerzo consciente por una expresión lingüística aceptable, libre de sexismo y evitando masculinizar sus expresiones en las comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la empresa.

Las partes se comprometen a remover activamente los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de género y de orientación e identidad sexual que puedan manifestarse en el entorno laboral, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo de forma efectiva cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

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, beneficiario, obrero, empleado o delegado, 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 y respetuoso con la diversidad, 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.- Prima colectiva de productividad

Se establece una prima colectiva de productividad para los 6 años de vigencia del convenio colectivo (2025-2030), no siendo por tanto de aplicación durante los mismos lo recogido en el artículo 13 del presente convenio, que consistirá en el abono de un porcentaje fijo del 14,25 por ciento.

En cuanto a los criterios de aplicación se refiere, se estará a lo recogido en el artículo 13 del presente convenio. Es decir, los devengos salariales totales percibidos durante el año en curso vendrán determinados por los conceptos de nómina recogidos en el anteriormente citado artículo.

Siendo conocido de antemano el porcentaje a aplicar durante estos seis años, la cantidad correspondiente a la prima colectiva será satisfecha en la nómina del mes de diciembre.

Al personal que cese en la empresa le será satisfecha la parte correspondiente de prima colectiva del año en el que se produzca la baja.

Tercera.- Entradas y salidas de los equipos en 4º turno / talleres

A partir del año 2025 y hasta la finalización del presente convenio, únicamente en los equipos de turno, se propone que cuando el relevo llegue dentro de los 10 minutos anteriores a la finalización de su jornada, puedan dejar su puesto por estar cubierto el mismo. En cualquier caso, aquellas personas trabajadoras que anticipen voluntariamente su entrada para poder permitir la salida adelantada de la persona relevada tendrán que permanecer en su puesto de trabajo hasta que llegue su relevo y no les serán computadas como horas extraordinarias de ningún tipo el exceso sobre su jornada habitual. En todo caso, el marcaje tanto de entrada como de salida se realizará dentro de las franjas horarias que se indican a continuación, ni antes ni después; deberá garantizarse las 8 horas de presencia, así como el relevo de puesto.

EQUIPOS DE TURNO		
ENTRADA/SALIDA	ENTRADA/SALIDA	ENTRADA/SALIDA
5:50 – 6:00	13:50 – 14:00	21:50 – 22:00

Adicionalmente a lo anterior, se establece unas franjas horarias de entrada y salida diferentes a las indicadas en el anexo IV del presente convenio, para los siguientes departamentos a partir del 2025 y hasta la finalización del presente convenio:

DEPARTAMENTO	ENTRADA	SALIDA
Taller de moldes (personal de 2 turnos – mañana)	05:45	13:45
Mantenimiento y cambios IS	05:45	13:45
Cambios y regulación ZC	05:45	13:45

Si surgiera alguna discrepancia, incidencia o reclamación relacionada con dicha flexibilidad se gestionará la misma en el seno de la comisión paritaria del convenio.

Cuarta.- Inversiones

La dirección se compromete a garantizar las inversiones de acometida de alta tensión, instalaciones fotovoltaicas y las instalaciones vinculadas con la composición de materias primas, con el siguiente detalle de presupuesto, plazos de ejecución y responsable:

CONCEPTO	PRESUPUESTO (M. EUROS)	FECHA MÁXIMA INICIO INVERSIÓN	FECHA MÁXIMA FINAL INVERSIÓN	RESPONSABLE
Nuevas instalaciones de composición	16	4Q_25	30/03/2027	V. T.
Autogeneración fotovoltaica	3,6	4Q_25	30/03/2027	V. T.
Adecuación acometida eléctrica	1	4Q_25	30/03/2027	V. T.

En caso de incumplimiento de alguna de ellas, salvo el motivado por causas de fuerza mayor ajenas a la empresa (pandemia, guerra, problemas en cadena de suministro, ...), la empresa se compromete a que el tiempo de descanso establecido en el convenio se considerará como jornada laboral efectiva durante la vigencia del presente convenio. Por otro lado, la mejora del resto de instalaciones para las personas en el centro de trabajo de Llodio (que serán detalladas en un plazo máximo de un mes tras la ratificación del acuerdo), garantizando empleo de calidad, así como preparar a la planta para los retos de corto y medio plazo.

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 mayoría 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 (Álava), a 6 de junio de 2025.

Anexo I
2024. Salario base colectivo obrero

2024. Salario base colectivo obrero									
Grupo	Puesto	Base profesional			Supl. Ambiental			Salario base euros (2024)	
		Puntos			Puntos			Puntos max - Grupo	Mes
		Valor	Conv.	Total	Valor	Conv.	Total		
1	Personal nuevo ingreso	147,00	23,30	170,30	7,00	1,11	8,11	178,41	1.275,40 €
2	Personal nuevo ingreso	154,00	16,73	170,73	10,00	1,09	11,09	181,82	1.299,78 €
3	Engrasador Serv. Generales	163,00	11,54	174,54	10,00	0,71	10,71	185,25	1.432,28 €
	Ayudante de Taller	165,00	11,68	176,68	8,00	0,57	8,57		
	Carrillero Serv. Generales	160,00	11,36	171,36	13,00	0,89	13,89		
	Ayudante de Cambio	156,00	11,05	167,05	17,00	1,20	18,20		
	Pedin Limpieza de Servicios	147,00	10,41	157,41	26,00	1,84	27,84		
4	Pedin Materias Primas							188,62	1.458,34 €
	Pedin cuadrilla	166,49		166,49	19,95		19,95		
	Ayudante Mantenimiento	171,95		171,95	16,67		16,67		
	Escogedor Zona Fria	163,00	6,86	169,86	18,00	0,76	18,76		
	Reescogedor	163,00	6,86	169,86	18,00	0,76	18,76		
	Limpador de Moltes	155,00	6,53	161,53	26,00	1,09	27,09		
	Tornero Desbaste	174,00	7,33	181,33	7,00	0,29	7,29		
	Mecánico Ajustador (C)	171,00	7,20	178,20	10,00	0,42	10,42		
	Electricista (D)								
	Mecánico (C)	168,00	7,07	175,07	13,00	0,55	13,55		
	Ayudante Verificador	165,00	6,95	171,95	16,00	0,67	16,67		
	Escogedor Mat. Dec. y Z.F.(A)								
	Pinzor	156,00	6,57	162,57	25,00	1,05	26,05		
	Compositor (B)								
5	Exp. Servicios Auxiliares	165,00	3,79	168,79	20,00	0,46	20,46	189,25	1.463,21 €
	Recepcionista Grúta	159,00	3,65	162,65	26,00	0,60	26,60		
	Carrillero de Turno	171,00	3,92	174,92	14,00	0,33	14,33		
	Carrillero Almacén Expediciones	168,00	3,86	171,86	17,00	0,39	17,39		
	Mecánico Cambios (B)	165,00	3,79	168,79	20,00	0,46	20,46		
	Caldorero Sold. Mont. (D)	176,00	4,04	180,04	9,00	0,21	9,21		
	Mecánico Ajustador (B)	175,00	4,02	179,02	10,00	0,23	10,23		
	Electricista Turnos (C)	170,00	3,90	173,90	15,00	0,34	15,34		
	Mecánico Turnos (C)								
	Grúta	159,00	3,65	162,65	26,00	0,60	26,60		
	Carrillero Posos	168,00	3,86	171,86	17,00	0,39	17,39		
	Ambulante	170,00	3,13	173,13	21,00	0,39	21,39		
	Escogedor Final Linea	170,00	3,13	173,13	21,00	0,39	21,39		
	Carrillero - Camionero	170,00	3,13	173,13	21,00	0,39	21,39		
6	Ajustador Moldes (B)	181,00	3,33	184,33	10,00	0,18	10,18	194,52	1.503,96 €
	Caldorero Sold. Soldador (C)								
	Tornero Utilaje (C)								
	Ajustador Mecánico (C)								
	Fresador (B)								
	Electricista (C)	178,00	3,28	181,28	13,00	0,24	13,24		
	Albani								
	Oficial 3º Mantenimiento	171,00	3,15	174,15	20,00	0,37	20,37		
	Oficial 3º Z.F.								
	Instalador Fontanero	174,00	3,20	177,20	17,00	0,32	17,32		
	Ayudante de Máquinas (B)	163,00	3	166	28,00	0,52	28,52		
	Engrasador Z.C.								
	Auxiliar de Producción								
	Auxiliar de Taller y Maq.								
	Compositor (A)								
7	Maquinista de muelado							202,18	1.563,19 €
	Embalador (A)								
	Ayudante de Producción	173,06		173,06	25,28		25,28		
	Mecánico Cambios (B)	178,76		178,76	20,29		20,29		
	Ajustador Moldes A	186,00	2,97	188,97	13,00	0,21	13,21		
	Refuerzo del cambio	177,00	2,83	179,83	22,00	0,35	22,35		
	Tornero Utilaje (B)	186,00	2,97	188,97	13,00	0,21	13,21		
	Ajustador Mecánico (B)								
	Caldorero Soldador Mont. (B)								
	Carpintero Encofrador								
	Mecánico Reparador de Cintas	184,00	2,94	186,94	15,00	0,24	15,24		
	Soldador Montador (B)	177,00	2,83	179,83	22,00	0,35	22,35		
	Ambulante de Hornos	176,00	2,81	178,81	23,00	0,37	23,37		
	Mecánico Cambios (A)	185,07		185,07	18,12		18,12		
8	Ajustador Moldes A.E.	193,00	1,91	194,91	15,00	0,15	15,15	210,06	1.624,10 €
	Oficial 2º de mantenimiento mecánico	193,00	1,91	194,91	15,00	0,15	15,15		
	Mecánico Ajustador (A)	195,00	1,93	196,93	13,00	0,13	13,13		
	Tornero Utilaje (A)								
	Tornero Moldes								
	Oficial 2º Z.F.	186,00	1,84	187,94	22,00	0,22	22,22		
	Telecomunicaciones								
	Albani Soldador								
	Caldorero Sold. Mont. (A)	190,00	1,88	191,88	18,00	0,18	18,18		
	Electricista Turno (B)								
	Mecánico Turnos (B)								
	Tornero								
	Maquinista (C)	170,00	1,68	171,68	38,00	0,38	38,38		
	Maquinista (B)	176,86		176,86	34,26		34,26		
9	Fresador (A)	197,03		197,03	16,00		16,00	218,96	1.692,92 €
	Tornero Utilaje	200,00	0,88	200,88	18,00	0,08	18,08		
	Ajustador Mecánico	200,00	0,88	200,88	18,00	0,08	18,08		
	Inspector Final Linea	190,00	0,83	190,83	28,00	0,13	28,13		
	Mecánico de Mantenimiento de ZF	194,00	0,85	194,85	24,00	0,11	24,11		
	Refractaria (B)	180,00	0,79	180,79	38,00	0,17	38,17		
	Maquinista (A)	185,52		185,52	43,82		43,82		
	Mecánico de Carretillas	200,00		200,00	30,00		30,00		
	Mecánico de Turno Servicios Generales	196,00		196,00	34,00		34,00		
	Mecánico Mto. Cambio Z.C.	205,00		205,00	25,00		25,00		
	Hornero	186,00		186,00	44,00		44,00		
	Electromecánico de Turno	196,00		196,00	34,00		34,00		
	Refractaria calderero	196,00		196,00	34,00		34,00		
	Instalador	200,00		200,00	30,00		30,00		
10	Electricista (A)							230,00	1.778,27 €
	Ajustador de Máquinas								
	Tornero Grabador								
	Albani Coord. Cuadrilla	209,00		209,00	21,00		21,00		
	Electricista Turnos (A)	196,00		196,00	34,00		34,00		
	Oficial 1º Z.F.	205,00		205,00	25,00		25,00		
	Oficial 1 Mto. Electrico S.G.	206,00		206,00	29,00		29,00		
	Electricista	206,00		206,00	29,00		29,00		
	Especialista Moldes	206,00		206,00	29,00		29,00		
	Mecánico de Turno ZC (Carretturno)	206,00		206,00	29,00		29,00		
	Mecánico IS especialista transporte ZC	206,00		206,00	29,00		29,00		
	Oficial 1º Mantenimiento Mecánico	206,00		206,00	29,00		29,00		
11								235,00	1.816,94 €

Anexo II
2024. Salario base colectivo empleado

NIVEL	BASE PROFESIONAL		PUNTOS MAX - GRUPO	SALARIO BASE EUROS (2024)	
	VALOR MAX	CONV.		MES	AÑO
Nivel I	426	43,27	469,27	1.365 euros	20.476 euros
Nivel II	454	43,08	497,08	1.446 euros	21.690 euros
Nivel III	500	18,11	518,11	1.507 euros	22.607 euros
Nivel IV	550	3,26	553,26	1.609 euros	24.141 euros
Nivel V	605	4,86	609,86	1.774 euros	26.611 euros
Nivel VI	665	7,13	672,13	1.955 euros	29.328 euros
Nivel VII	732	3,76	735,76	2.140 euros	32.104 euros
Nivel VIII	805		805,00	2.342 euros	35.126 euros
Nivel IX	885	3,59	888,59	2.585 euros	38.773 euros

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

Anexo III
Importes – Año 2024

SALARIO BASE BRUTO			
COLECTIVO OBRERO		COLECTIVO EMPLEADO	
GRUPO	EUROS BRUTOS ANUALES /15	NIVEL	EUROS BRUTOS ANUALES /15
1	1.275,40 euros	I	1.365,08 euros
2	1.299,78 euros	II	1.445,99 euros
3	1.432,28 euros	III	1.507,16 euros
4	1.458,34 euros	IV	1.609,41 euros
5	1.463,21 euros	V	1.774,05 euros
6	1.503,96 euros	VI	1.955,20 euros
7	1.563,19 euros	VII	2.140,30 euros
8	1.624,10 euros	VIII	2.341,72 euros
9	1.692,92 euros	IX	2.584,87 euros
10	1.778,27 euros		
11	1.816,94 euros		

PLUS TURNO			
Colectivo obrero: Por noche trabajada	27,34 euros	Noches 24 y 31 /12	269,37 euros
Por sábados, domingos y festivos abonables del calendario laboral	65,72 euros	Mañanas 01/01 y 25/12. Tardes 01 /01 y 25/12. Jueves Santo, Viernes Santo, Lunes de Pascua	269,37 euros 134,65 euros 131,44 euros
Colectivo empleado: Plus turno/mes	697,28 euros		
Premio de asiduidad: 33,11 euros			
Cambio de horario		Aportación de la empresa a la ayuda familiar	
Previsto	15,22 euros	Por cada hijo/a: 19,80 euros/mes	
Imprevisto	36,83 euros	Por hijo/a minusválido/a: 52,75 euros/mes	
		Bonificación tipo: 632,01 euros/mes	
Plus intempestivo		Becas	
Llamadas entre 22 a 6 horas	66,61 euros	Nivel I Educación Infantil 2º Ciclo: 31,92 euros	
Llamadas entre 6 a 22 horas:	19,93 euros	Nivel II Educación 1º y 2º Obligatoria : 127,67 euros	
Laborables	59,95 euros	Nivel III Formación Prof. Grado Medio o LOGSE: 182,37 euros	
Festivos o días descanso por calendario.		Nivel IV Formación Prof. Grado Superior: 291,80 euros	
		Nivel V Enseñanza Universitaria: 547,13 euros	
Bonificación vacaciones		Otros	
Mes Bonificación	Valor día		
Mayo 640,32 euros	21,34 euros	Plus méritos: 40 por ciento	
Junio 364,20 euros	18,21 euros	Índice de absentismo objetivo: 5,99 por ciento	
Setiembre 182,13 euros	18,21 euros	Valor Km: 0,26	
Octubre 640,32 euros	21,34 euros		

Anexo IV
Horarios de trabajo – Año 2024

RÉGIMEN	DEPARTAMENTO	HORARIO DE TRABAJO	DÍAS
Jornada partida	General/variros	Ordinaria 8:00 – 13:00 horas 14:30 – 17:30 horas Intensiva 7:30 – 14:15 horas 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 Oficina expediciones	6 a 14 horas 14 a 22 horas 7:00 a 15:00 horas 14:00 a 22:00 horas 24 y 31 diciembre Turno de tarde fiesta	Lunes a viernes
2 turnos	Cambios I. S.	5,50 a 13,50 horas 13,50 a 21,50 horas 24 y 31 diciembre Turno de tarde fiesta	Lunes a viernes
Cuatro Turnos	Equipos de turno	Mañana: 6:00 – 14:00 horas Tarde: 14:00 – 22:00 horas Noche: 22:00 – 6:00 horas	Lunes a domingo, según calendario (7-2-7-2-7-3)

RÉGIMEN	DEPARTAMENTO	HORARIO DE TRABAJO	DÍAS
Jornada partida y 1 turno rotativo	Almacén de Efectos	Jornada partida: 8/9:00 – 12:55 horas 14:00 – 16:50/17:50 horas Turno mañana: 6:00 – 14:00 horas 24 y 31 diciembre 8:00 – 13:00 horas	Lunes a viernes
Jornada partida y 1 turno rotativo	Taller Eléctrico	Jornada partida: 8/9:00 – 12:55 horas 14:00 – 16:50/17:50 horas Turno mañana: 6:45 – 14:45 horas *Según rotación establecida	Lunes a viernes
Jornada partida y 2 turnos rotativos	Control de Calidad	Jornada partida: 8:00 – 12:45 horas 14:00 – 17:00 horas Dos turnos: 6:00 – 14:00 horas 14:00 – 22:00 horas 24 y 31 diciembre 8:00 – 13:00 horas	Lunes a viernes
Jornada Partida	Expediciones	Jornada partida: 9:00 – 12:55 horas 14:00 – 17:50 horas 24 y 31 diciembre 9:00 – 12:55 horas	Lunes a viernes

Anexo V
Plus distancia: importes – Año 2024

POBLACIÓN	KM REALES	PLUS DIARIO	PLUS FESTIVO
Aracaldo	5	2,59 euros	2,84 euros
Luyando	6	2,59 euros	2,84 euros
Okondo	6	3,60 euros	
Orozco	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	4,16 euros	
Ibarra-orozco	12	4,16 euros	
Izoria	12	4,16 euros	
Respaldiza	12	4,58 euros	4,85 euros
Arrigorriaga	13	4,68 euros	
Sodupe-Gordexola	15	6,00 euros	
Zuaza	16	6,24 euros	
Basauri	16	6,24 euros	
Lezama (Álava)	17	6,76 euros	
Aguñiga	18	7,28 euros	
Etxebarri	18	7,28 euros	
Galdakao	18	7,28 euros	
Orduña	20	8,32 euros	
Bilbao	21	8,84 euros	
Artziniega	21	8,84 euros	
Usansolo	21	8,84 euros	
Artomaña	21	8,84 euros	
Alonsotegui	22	9,36 euros	
Delica	22	9,36 euros	
Zalla	23	9,88 euros	
Balmaseda	Tope	10,92 euros	
Bedia	Tope	10,92 euros	
Castro-Urdiales	Tope	10,92 euros	
Derio	Tope	10,92 euros	
Dima	Tope	10,92 euros	
Gorliz	Tope	10,92 euros	
Guetxo	Tope	10,92 euros	
Igorre	Tope	10,92 euros	
Izarra	Tope	10,92 euros	
Las carreras	Tope	10,92 euros	
Leioa	Tope	10,92 euros	
Lemoa	Tope	10,92 euros	
Muskiz	Tope	10,92 euros	
Portugalete	Tope	10,92 euros	
San vicente - Baracaldo	Tope	10,92 euros	
Santurce	Tope	10,92 euros	
Sestao	Tope	10,92 euros	
Trapagaran	Tope	10,92 euros	
Unza	Tope	10,92 euros	
Valle de Trapaga	Tope	10,92 euros	
Vitoria-Gasteiz	Tope	10,92 euros	
Erandio	Tope	10,92 euros	
Zornotza	Tope	10,92 euros	