



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VIDRIERÍA ROVIRA, S.L.U.**

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Vidriería Rovira, S.L.U., (Centro de Trabajo de la planta de Alcalá de Guadaíra), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2014.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Vidriería Rovira, S.L.U., (Centro de Trabajo de la planta de Alcalá de Guadaíra), suscrito por la Referida Entidad y la Representación Legal de los Trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2010 a 31-12-2014.

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

En Sevilla a 19 de marzo de 2012.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

### **I CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE ALCALÁ DE GUADAÍRA DE LA EMPRESA VIDRIERÍA ROVIRA, S.L.U.**

Acta de la Reunión de fecha 10 de febrero de 2012, para la negociación del Convenio Colectivo de la planta de Alcalá de Guadaíra de Vidriería Rovira, S.L.U.

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



Colectivo.

Por parte de los trabajadores:

1. Manuel Álvarez Núñez
2. José A. Márquez Martín
3. Manuel Álvarez Díaz
4. Porfirio Verdejo González
5. Carlos Iván Ordóñez Ramos
6. Rafael Serrano Retamal
7. Carlos Israel Jaén Sánchez
8. Sergio Gómez Galocha
9. Manuel Sánchez García
10. Miguel Ángel Moreno Sánchez
11. Juan Antonio Delgado Mas
12. José Portillo Alcaide
13. Juan Manuel Díaz Nicolás.
14. Carlos Reina Véliz
15. José María Moreno Sánchez
16. Francisco Domínguez Jiménez

Por parte de la Empresa:

1. José Carlos Encinas.
2. Laura Vilà Villa.
3. Juan Antonio López de Carvajal (Asesor).

Ambas partes prestan su conformidad al texto del Convenio Colectivo que como anexo se adjunta a la presente acta, y delegan en los secretarios para la realización de cuantos actos sean necesarios para la formalización y publicación del presente convenio.



Sin más asuntos que tratar se cierra la sesión, a las 9.30 horas del día 10 de febrero de 2012.

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

### **Capítulo I. Disposiciones Varias**

#### **Artículo 1. Ámbito del Convenio**

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

#### **Artículo 2. Vigencia**

Las normas que integran el presente Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2010, una vez firmado por las representaciones empresarial y social, constituyendo la norma esencial e inalterable de todo cuanto en el mismo queda previsto, salvo lo dispuesto en los artículos 48 y 51, que entrarán en vigor en las condiciones establecidas en los mismos. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 3. Duración y Prórroga**

La duración de este Convenio se fija en cinco años, expirando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2014. De no denunciarse antes de su expiración, se prorrogará su vigencia hasta ser sustituido por otro Convenio o pacto.

#### **Artículo 4. Compensación y Absorción**

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

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



## Capítulo II. Organización del Trabajo

### Artículo 5. Facultades de la Dirección

Será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa:

1. La organización administrativa, técnica e industrial de sus actividades, así como también introducir las variaciones, modificaciones, alteraciones y supresiones que considere conveniente en departamentos, secciones, talleres, instalaciones o métodos de fabricación para aumentar rendimientos, mejorar calidades o disminuir costos.
2. El establecimiento y la exigencia de rendimientos mínimos.
3. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento convenido.
4. La fijación de los porcentajes de género defectuoso y del nivel calidad admitido a lo largo de todo el proceso de fabricación (mezcla de materias primas, hornos, fusión elaboración de envases, vitrificados, escogido y almacenamiento, etc.) y la aplicación de las sanciones para el culpable del incumplimiento de este apartado, se establecerán previa audiencia del comité al que se notificará el incumplimiento de que se trate y la sanción prevista; se considerará cumplido el trámite cuando el comité no haya entregado su informe en plazo de cinco días desde la notificación mencionada.
5. El exigir la vigilancia, atención, engrase y limpieza de la maquinaria encomendada, así como de los lugares de trabajo, dentro del marco general de la obligación de la empresa de mantenimiento y limpieza tanto interior como exterior de toda la fábrica en prevención de accidentes.
6. La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.
7. Estudiar, implantar y revisar sistemas de incentivos basados en mediciones correctas de los resultados y que tengan como consecuencia un beneficio económico para los trabajadores y un beneficio en producción de la empresa.
8. Poner en conocimiento de la representación de los trabajadores y estudiar sus comentarios y sugerencias en relación a todos los cambios y modificaciones resultantes por la aplicación de los artículos de este capítulo.

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





implantación definitiva.

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

### **Capítulo III. Del Personal**

#### **Artículo 6. Clasificación Profesional**

Los grupos y categorías profesionales serán los siguientes:

a. Grupo de Técnicos y Administrativos.—Comprenderá las siguientes categorías equivalentes.

1. Técnicos titulados: ingenieros superiores, licenciados, ingenieros técnicos.
2. Técnicos no titulados: jefes de fabricación, jefes de departamento en general, ayudantes técnicos, encargados, contramaestres y delineantes.
3. Administrativos: jefes de primera, jefes de segunda, oficiales de primera, oficiales de segunda, auxiliares.
- 4 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 106 Miércoles 9 de mayo de 2012

b. Grupo de Profesionales.—Comprenderá las siguientes categorías equivalentes.

1. Obreros: Oficiales de primera, oficiales de segunda, oficiales de tercera, peones especializados y peones ordinarios.

La posesión de un título académico por el trabajador no implicará necesariamente el reconocimiento de la categoría profesional.

#### **Artículo 7. Asignación de Categorías Profesionales**

a. Serán oficiales de primera (operarios) los fundidores, reparadores de hornos, conductores de máquina IS, mecánicos y electromecánicos de talleres, reparadores de moldes, chequeadores de cavidades y comprobadores de laboratorio, cuando lleven con total responsabilidad y conocimiento su horno o máquina y desempeñen con perfección su oficio; en los demás casos serán oficiales de segunda o de tercera.





b. Serán oficiales de segunda (operarios) los mezcladores a cargo del puente grúa y pesadas mayores, conductores de carretillas elevadoras y los operarios de paletizadores.

c. Serán oficiales de tercera (operarios) los ayudantes de fundidor y pulidores.

d. Los operarios de composición (pesadas menores), de pantalla, de túnel retráctil, engrase, limpieza, carga y descarga, acarreo y demás servicios, peones de nave, escogedores y reescogedores, serán peones especialistas una vez pasados seis meses de adaptación al puesto.

### **Artículo 8. Revisión de Escalafón**

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

Las observaciones hechas por los trabajadores serán examinadas y resultas por la dirección de la empresa en el plazo de quince días. Si el interesado no estuviera conforme, se dará traslado a los representantes de los trabajadores en la primera reunión.

Los representantes de los trabajadores informarán a la dirección de la empresa, en reunión conjunta, y ésta en plazo de 5 días dictará la resolución que crea conveniente, la cual será comunicada al interesado, quien de no estar de acuerdo podrá hacer uso de los recursos previstos en la legislación laboral.

### **Artículo 9. Ingresos, Ceses y Períodos de Prueba**

Todo el personal, administrativo, técnico titulado o no titulado, subalterno y obrero, será de libre admisión a elección de la Dirección de la Empresa.

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

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

### **Artículo 10. Ascensos**



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

### **Artículo 11. Garantías de Trabajo**

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

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

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

### **Artículo 12. Retribución del Contrato en Prácticas.**

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

## **Capítulo IV. Cambio de Sección, Turno o Puesto de Trabajo**

### **Artículo 13. Cambio de Sección, Turno o Puesto de Trabajo**

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

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

Cuando por necesidades de la organización de trabajo, la empresa traslade personal de tres turnos, que tenga antigüedad de al menos de un año en dicho puesto, a puestos de trabajo a uno o dos turnos, le mantendrá el 85% de la diferencia entre las percepciones del puesto de origen y las del nuevo destino. Esta percepción desaparecerá en caso de cobrar de nuevo las percepciones del puesto de origen.

### **Artículo 14. Corretornos**

Podrán existir corretornos voluntarios que cobren el plus tres turnos todo el año. De no existir corretornos voluntarios suficientes, la Empresa nombrará





corretornos de acuerdo con las necesidades de cada Sección. En ningún caso este personal podrá realizar más horas en cómputo anual que las correspondientes a su Sección.

En las secciones en que se utilizan corretornos para cubrir vacaciones, se podrán nombrar nuevos corretornos para cubrir bajas imprevistas.

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

### **Artículo 15. Trabajos de Diferente Categoría**

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

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

### **Artículo 16. Cumplimiento del Cambio**

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

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

## **Capítulo V. Jornada, Horarios, Vacaciones, Horas extras y Permisos Retribuidos**

### **Artículo 17. Jornada Anual**

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

a. Personal a tres turnos: 1.688 horas anuales de trabajo efectivo por término medio y oscilando cada año entre aproximadamente 1.680 y 1.712 horas según la rotación de los turnos y los días del año.





b. Personal a un turno, a dos turnos y a turno normal: 1.732 horas de trabajo efectivo.

### **Artículo 18. Horarios de Trabajo**

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

<i>Turno</i>	<i>Horario</i>	<i>Especialidades</i>
Personal a 3 turnos.	Mañana: De 6.00 a 14.00 horas Tarde: de 14 a 22 horas Noche: de 22 a 6 horas.	Régimen de trabajo 6/4: 2M, 2T, 2N, 4D, salvo periodo de verano (ver artículo 24).
Personal a 2 turnos	De lunes a viernes: — Mañana: de 6.15 a 14.00 horas. — Tarde: de 14.00 a 21.45 horas.	Para el área de Logística el horario será: — Mañana: de 6.00 a 14.00 horas. — Tarde: de 14.00 a 21.30 horas.
Personal a 1 turno	De lunes a viernes: De 7.00 a 15.45 horas. Descanso de 13.00 a 14.00 horas para almorzar.	Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, el horario será de 7.00 a 13.45 horas sin descanso para el almuerzo.
Personal a turno normal	De lunes a jueves de 8.00 a 17.00 horas, con una hora para almorzar Viernes de 7.30 a 14.45 sin descanso para almorzar.	Del 1 de julio al 31 de agosto, jornada intensiva de lunes a viernes de 7.30 a 14.45 horas sin descanso para almorzar. Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, el horario será de 8.00 a 13.00 horas sin descanso para el almuerzo.

### **Otras consideraciones:**

1. El equipo de Cambios se acogerá tanto al horario de un turno como al de turno de tarde del de dos turnos, de forma que haya una rotación semanal entre los miembros del equipo. Así, una semana una parte del equipo seguirá el horario de un turno y la otra el de dos turnos pero sólo en el horario de tarde.
2. El personal de Reescogido y el de Laboratorio se adscribirá al horario de un turno, pudiendo aplicársele también los horarios de dos y tres turnos, de lunes a viernes y rotando semanalmente, en función de las necesidades de la empresa.
4. El personal a dos turnos, tendrá obligación de asistir al trabajo algún sábado, cuando sea preciso cargar, compensando dicho cambio con libranza un día de la semana siguiente, que no tendrá que ser necesariamente el lunes.
5. El personal que preste servicios durante cinco horas de manera ininterrumpida tendrá derecho a un descanso de 15 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo. Este descanso se disfrutará según las necesidades del servicio dentro de las cuatro horas centrales de la jornada.
6. Al personal a un turno podrá cambiársele el descanso del sábado por el lunes siguiente en caso de necesidad del servicio que de no aceptar el trabajador serán apreciadas por el Comité de empresa, o los miembros presentes en el momento de dar aviso del cambio al trabajador. Este cambio no se realizará más de una vez cada cuatro semanas a un mismo trabajador, salvo consentimiento del mismo. La jornada del sábado será de seis horas, y si no se dio aviso con 24 horas al menos de anticipación, será de cinco horas.

### **Artículo 19. Rotación de Turnos.**



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

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

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

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

### **Artículo 20. Trabajo en Domingos y Festivos.**

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

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

### **Artículo 21. Fiestas Abonables y Días Inhábiles**

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

Si se declarase algún día inhábil el personal de tres turnos tendrá obligación a trabajarlo, disfrutando en compensación un día de descanso a convenir con la empresa dentro de los doce meses siguientes.

Si se declarase fracción de día inhábil, el personal cuyos turnos estuviesen afectados será el que disfrute este beneficio.

### **Artículo 22. Trabajos en Determinados Festivos**

Los trabajadores que presten servicios el 24 y 31 de diciembre en turno de noche, y el 25 de diciembre y 1 de enero en turno de mañana, tarde o noche, recibirán una compensación de 217 euros por cada turno trabajado, disfrutando de un día adicional de descanso a convenir con la empresa dentro de los doce meses siguientes.

En los citados días y turnos, el número máximo de líneas en funcionamiento no superará el 50%.





### **Artículo 23. Relevos**

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

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

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

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

### **Artículo 24. Vacaciones**

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales, pudiendo disfrutarse con anticipación a su devengo. En caso de que el trabajador cause baja en la empresa habiendo disfrutado días de vacaciones no devengados, estos se deducirán del importe de la liquidación.

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

1. El personal de día disfrutará de 23 días laborables, de los cuales al menos 13 deberán ser disfrutados en el periodo central de vacaciones, que abarcará del 1 de junio al 15 de septiembre. Asimismo, la planificación de vacaciones anual deberá ser comunicada a RR.HH. antes del 31 de marzo de cada año, a los efectos de poder confeccionar el calendario de vacaciones. Respecto al disfrute de las vacaciones fuera del periodo central antes mencionado, sólo hasta 2012, el trabajador que disfrute el periodo de vacaciones de diez días seguidos fuera del periodo central será compensado con 84 euros por día hábil. No se tendrá derecho a esta compensación cuando el disfrute de las vacaciones en este periodo responda a interés particular del trabajador o cuando el periodo de disfrute se haya modificado por razón de maternidad, paternidad o incapacidad temporal.

2. El personal que preste servicios a tres turnos disfrutará de:

a. Veinte días naturales consecutivos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con un desfase de unos diez días sobre las fechas señaladas, en función de las rotaciones de los diferentes turnos de trabajo y sustituciones a efectuar.

(i) Durante este periodo central y, para asegurar que las vacaciones se cubren internamente, la jornada se adaptará al régimen de trabajo 6/2, es decir, 6 días de trabajo seguidos de 2 días de descanso, con mantenimiento del régimen 2 días



de mañana (2M), 2 días de tarde (2T), 2 días de noche (2N) y 2 días de descanso (2D).

(ii) La Empresa dispondrá todo lo necesario para contar con el personal necesario para la viabilidad de este sistema.

b. diez días naturales seguidos, a disfrutar fuera del periodo central descrito en el apartado a), manteniéndose el sistema de trabajo 6/4.

c. Un día suplementario a disfrutar fuera del periodo central siempre de común acuerdo con el mando respectivo y preavisado con una antelación mínima de 48 horas.

d. Sólo hasta 2012, el trabajador que disfrute el periodo de vacaciones de diez días seguidos fuera del periodo central será compensado con 600 euros. No se tendrá derecho a esta compensación cuando el disfrute de las vacaciones en este periodo responda a interés particular del trabajador o cuando el periodo de disfrute se haya modificado por razón de maternidad, paternidad o incapacidad temporal.

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

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

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

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

### 3. Reglas comunes:

a. Todos los períodos de vacaciones comenzarán después del descanso.

b. El cambio de sección, turno o puesto de trabajo llevará aparejada la fijación de un nuevo periodo de vacaciones.

### **Artículo 25. Horas Extraordinarias**

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



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

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

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

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

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

## **Capítulo VI. Retribuciones**

### **Artículo 26. Sistema Retributivo**

Estará integrado por los conceptos que a continuación se especifican:

A. Percepciones salariales:

I. Salario base.

II. Complementos.

a. Personales:

1. Antigüedad.

2. Plus de Convenio.

b. De puesto de trabajo:

1. Plus de 5. Equipo.

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





3. Plus penoso o tóxico.
  4. Plus de tres turnos o P.T.T.
  5. Plus trabajo efectivo domingos.
  6. Plus trabajo efectivo festivos.
  7. Plus trabajo efectivo Nocturnos.
  8. Plus de festivo especial.
  9. Plus valoración.
- c. De cantidad o calidad de trabajo:
2. Prima de productividad.
  3. Horas extraordinarias.
- III. Gratificaciones extraordinarias.
1. Gratificación extraordinaria de Navidad.
  2. Gratificación extraordinaria de julio.
  3. Paga extraordinaria de septiembre.
  4. Paga extraordinaria de febrero.
- IV. Prima de productividad consolidada.
- B. Percepciones no salariales:
- I. Plus de distancia y transporte.
  - II. Ayuda escolar.
  - III. Ayuda a minusválidos.
  - IV. Dietas y gastos de desplazamiento.
  - V. Complementos I.T.
  - VI. Premio de Natalidad.
  - VII. Ayuda comedor.





VIII. Ayuda gafas.

IX. Prestación de nupcialidad.

X. Premio de jubilación.

### **Artículo 27. Salario base**

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

### **Artículo 28. Antigüedad**

Se abonará según la tabla de antigüedad del Convenio.

### **Artículo 29. Plus Convenio**

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

### **Artículo 30. Plus de 5.º Equipo**

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

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

### **Artículo 31. Plus Consolidado (antigua Prima de Eficiencia).**

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

### **Artículo 32. Plus Penoso o Tóxico**

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

### **Artículo 33. Plus Tres Turnos**

Este plus se abonará para compensar el trabajo nocturno, la rotación de turnos y





los trabajos en domingos y festivos. Dicho concepto se devengará por cada día efectivamente trabajado reflejándose como un único concepto de la nómina, abonándose en las cuantías que se recogen las tablas salariales.

### **Artículo 34. Plus de Trabajo Efectivo**

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

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

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

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

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

### **Artículo 35. Prima de Productividad**

La prima de productividad quedará vinculada al cumplimiento de objetivos en relación a los índices PTM (Pack to Melt), JCI (Job Change Index), el porcentaje de absentismo y Calidad, y se abonará en función de los días efectivamente trabajados, a salvo de lo dispuesto para la retribución de vacaciones.

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

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

Para calcular el PTM se estará a la siguiente fórmula:

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

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

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

### **Artículo 36. Horas extraordinarias**

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

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

### **Artículo 37. Gratificaciones Extraordinarias**

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

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

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

- La antigüedad, en las pagas de marzo, julio y diciembre.
- La 14.<sup>a</sup> parte del Plus Consolidado en las pagas de julio y diciembre.

### **Artículo 38. Plus de Distancia y Transporte**

Cada trabajador recibirá por este concepto la cantidad estipulada en las tablas salariales por cada día trabajado.

### **Artículo 39. Ayuda Escolar**

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



#### **Artículo 40. Ayuda a Discapacitados Físicos, Psíquicos o Sensoriales.**

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

#### **Artículo 41. Dietas y Gastos de Desplazamiento**

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

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

**Media Dieta:** la cuantía establecida en las tablas anexas al presente convenio cuando se vuelva a pernoctar en el domicilio habitual antes de las 10 de la noche.

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

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

En caso de desplazamiento en día de trabajo, el exceso de tiempo de dedicación, excluidas horas extraordinarias si las hubiere, que sobre 9 horas (personal en jornada continuada o en jornada intensiva) o 10.00 horas (personal con 1 hora para almorzar) se emplee por tal causa, será abonado al valor de la dieta asignada por hora de asistencia a cursillos en horas de descanso.

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

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

Los gastos de hotel (exclusivamente habitación), billete de tren, avión, etc. y taxis

desde el domicilio o centro de trabajo a la estación o aeropuerto o viceversa el día del viaje serán por cuenta de la empresa, así como en su caso, el kilometraje correspondiente al uso del vehículo propio en desplazamientos cortos, o que, aún siendo largos, lo haya autorizado la dirección.

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

#### **Artículo 42. Complemento de Incapacidad Temporal**

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

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

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

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

#### **Artículo 43. Premio de natalidad.**

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

#### **Artículo 44. Premio Nupcialidad**

Se establecerá un premio de nupcialidad para el personal fijo o eventual, consistente en el pago, por una sola vez, en la cuantía establecida en las tablas anexas al presente convenio, tras acreditar la celebración del matrimonio. Este premio será extensible de igual modo a los supuestos en los que se produzca la



inscripción de parejas de hecho en el registro administrativo correspondiente, no pudiendo devengarse otro premio de nupcialidad hasta pasados tres años (salvo muerte del otro miembro de la pareja), con independencia de producirse la constitución de una nueva pareja de hecho.

#### **Artículo 45. Premio de Jubilación**

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

#### **Artículo 46. Aumentos Retributivos**

Los salarios a abonar a la entrada en vigor del presente convenio colectivo son los que vienen en las tablas salariales anexas al mismo.

Dichos salarios se mantendrán invariables durante la vigencia del presente convenio, salvo lo dispuesto en los siguientes párrafos.

En enero de 2014, se abonará el 50% del IPC real de 2013. Dicha cantidad no se integrará en las tablas salariales, sino que se abonará como pago único a tanto alzado.

Para el año 2014, se producirá un aumento retributivo conforme al IPC real de dicho año, que se abonará en enero de 2015.

Este incremento se aplicará sobre las tablas salariales anexas al presente convenio.

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

Plus penoso o tóxico, horas de guardia en las paradas generales, plus de tres turnos, plus de trabajo efectivo en nocturno domingos y festivos, ayuda a minusválidos y ayuda escolar, dietas, tablas salariales y tablas de antigüedad de convenio, pluses de electromecánico, reparador de molde, Jefe de equipo, conductor de IS-8, e y F, consolidado (antigua prima de eficiencia), Valoración, 5.º equipo, formación turnos.

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

#### **Artículo 47. Guardias**

El personal de taller que voluntariamente esté adscrito a guardia semanal percibirá 195 euros cada semana que preste este servicio.



Asimismo, en caso de acudir a la planta a trabajar durante el tiempo que esté prestando dicha guardia, será retribuido de acuerdo con el número de horas extraordinarias efectivamente realizadas.

## **Capítulo VII. Concesiones Diversas**

### **Artículo 48. Seguro de Vida**

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

a. 85.000 euros en los siguientes supuestos:

- Muerte por accidente no laboral.
- Incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta.

b. 125.000 euros en los siguientes supuestos:

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional.
- Incapacidad permanente total e incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

c. 30.000 euros para los supuestos de muerte no incluidos en los apartados anteriores.

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

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

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

Este artículo entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio, una vez sean canceladas las pólizas suscritas conforme al anterior Convenio Colectivo.

### **Artículo 49. Plan de Pensiones**

De acuerdo con lo establecido al constituirse podrán, si así lo desean, ser partícipes del Plan de Pensiones promovido por la Empresa bajo el Sistema de Empleo y Modalidad de Aportación Definida, exclusivamente los Empleados de la misma que en la fecha en que debe hacerse efectiva cada aportación anual por





parte del promotor (30 de junio) acrediten al menos dos años de antigüedad ininterrumpida.

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

Aportaciones del Partícipe (Empleado): En función del colectivo asignado de acuerdo con su categoría profesional, cada partícipe deberá contribuir al plan con el 50% de la cantidad anual que se establezca como aportación de la Empresa. Mensualmente, y durante la vigencia de este Convenio, se descontará de la nómina de los partícipes la cantidad que corresponda de acuerdo con el cuadro siguiente.

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

## Artículo 50. Premio Constancia y Permanencia

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

## Artículo 51. Ayuda Comedor

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

A partir de la firma del convenio y durante el resto de la vigencia del mismo, la cuantía de la ayuda de comedor y del ticket restaurante será de 8 euros.

El trabajador podrá elegir entre cualquiera de estos sistemas. No obstante, la





elección realizada se mantendrá durante un año y sólo se podrá modificar a solicitud del trabajador, que deberá realizarla antes del 31 de noviembre del año en curso para que sea efectiva en el año siguiente.

Si en algún momento la Empresa decide instalar un servicio de comedor, tanto la ayuda comedor como el ticket restaurante desaparecerán.

## Capítulo VIII. Permisos Retribuidos

### Artículo 52. Permisos Retribuidos

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

**Matrimonio.**—Quince días naturales, que necesariamente serán continuados, y se disfrutarán fijando las fechas el trabajador, desde siete días antes de la celebración del matrimonio hasta quince días después. Este permiso será extensible de igual modo a las parejas de hecho inscritas en el registro administrativo correspondiente, no pudiendo disfrutarse de otro permiso por el mismo motivo hasta pasados tres años (salvo muerte del otro miembro de la pareja), con independencia de producirse la constitución de una nueva pareja de hecho.

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

**Muerte o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica** que precise reposo domiciliario de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos del trabajador, o de cónyuges o de pareja de hecho debidamente inscrita de hermanos del trabajador.—Dos días naturales.

**Muerte o enfermedad grave del cónyuge:** Dos días en caso de enfermedad grave, considerando tal la que requiera hospitalización, o tres días en caso de muerte.

El trabajador tendrá derecho a ampliar ese permiso hasta diez días, siendo la ampliación a cargo de sus vacaciones, descansos compensatorios o como permiso no remunerado.

Los permisos por nacimiento, muerte o enfermedad comenzarán a contarse desde el momento del hecho causante o desde el día siguiente si ya el trabajador hubiese cumplido, al menos, la mitad de su jornada laboral, y serán ampliables por el tiempo necesario, y hasta un máximo de otros dos días, cuando para

cumplir su finalidad el trabajador deba realizar un desplazamiento superior o igual a 100 kilómetros computados desde su domicilio habitual.

Por traslado del domicilio habitual: Un día natural que necesariamente tendrá que ser el del traslado, o el anterior o posterior al mismo, previa justificación.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad en la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

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

Asuntos propios: El personal de día gozará de dos días de permiso retribuido para asuntos propios, el cual deberá establecerse con una previsión suficiente mediante acuerdo con el mando directo correspondiente, de tal forma que afecte lo menos posible a la prestación del servicio y a la organización del trabajo. La retribución será la misma que la de un día de vacaciones normal.

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

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, en los términos legales, a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Dicha ausencia o reducción de jornada será retribuido.

Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Dicha ausencia o reducción de jornada será retribuida.



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

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

## Capítulo IX. Otras Disposiciones

### Artículo 53. Liquidación de Salarios

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

Para el personal que así lo solicite por escrito a la Empresa, se le abonará, el día 15 de cada mes y a cuenta de sus percepciones mensuales, un anticipo de 240,40 euros.

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

### Artículo 54. Régimen Sancionador

En relación al régimen sancionador se aplicarán las disposiciones previstas en esta materia en el convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales vigente en cada momento.

### Artículo 55. Prendas de Trabajo

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

- a. Al personal de fabricación cuatro buzos al año, y cuatro mudas de ropa interior.
- b. Al resto del personal de fábrica dos camisas (una de manga larga y otra de manga corta), un pantalón de invierno y otro de verano, una cazadora o prenda de abrigo similar de invierno y otra de entretiempo, con excepción de los mecánicos de mantenimiento general, mantenimiento vidrio frío y taller de líneas,



a los que se entregará dos equipos más uno de verano y otro de invierno, compuestos de un pantalón y una chaqueta.

c. Al personal de las secciones de hornos y composición, fabricación, talleres de moldes y máquinas, escogido, laboratorio de calidad y atenciones generales que desempeñe sus funciones en las zonas de uso obligatorio de medios de protección personal le serán suministrados:

1. Calzado de seguridad.
2. Gafas de seguridad, un par que sólo será repuesto cuando varíe la graduación de los cristales por prescripción facultativa, o cuando se rompan por causa no imputable al trabajador.
3. Tapones homologados para reducir el umbral de ruidos.

d. Personal que trabaje a la intemperie: Los conductores de carretilla que trabajen en exterior recibirán una parka o chaquetón adecuados cada cinco años. El personal de seguridad, escogido, calidad y mantenimientos generales y vidrio frío, en iguales condiciones recibirá cada cinco años un chaquetón a juego con su uniforme.

e. Se dotará de otros medios de protección específico según los requerimientos de los puestos de trabajo, por ejemplo, mascarillas a los mezcladores, pantallas protectoras a soldadores y reparadores de moldes, guantes o manoplas a los conductores de IS, etc.

f. Se financiará en este concepto por ayuda de gafas en los casos siguientes:

Contemplar que las gafas de seguridad graduadas sean de las mismas características que las usadas por el operario habitualmente.

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

## **Artículo 56. Seguridad y Salud**

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

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





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

### **Artículo 57. Formación Profesional y Cultural**

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

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

Para remunerar dicha disponibilidad y siempre y cuando se cumpla con el compromiso de formación, si la empresa lo exige, se abonará una suma de 224,27 euros anuales a satisfacer en agosto de cada año en función del cumplimiento de los anteriores compromisos y en proporción al tiempo de presencia en la formación. Ello significa que, en caso de que no se asista a formación o reuniones organizadas por la empresa, dicha cuantía no será abonada, o bien lo será de forma proporcional al tiempo de presencia. Asimismo, dado que el abono se produce en agosto, en caso de ausencia injustificada por parte del trabajador a las citadas reuniones o formaciones en los meses siguientes, en la nómina de diciembre del año en curso le será detraída la cantidad correspondiente a su ausencia.

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

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

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

La empresa destinará una bolsa de hasta 3.000 euros al año, para ayudar a los trabajadores que se incorporen a un ciclo de formación profesional fuera de las horas de trabajo. Dichas horas de formación no serán remuneradas. La decisión sobre la aplicación de dicha asignación será potestad de la empresa y las cantidades que no se utilicen en el año que corresponda no se acumularán al



siguiente.

### **Artículo 58. Obligaciones Especiales**

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

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

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

### **Artículo 59. Vinculación a la Totalidad**

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

### **Artículo 60. Comisión Paritaria**

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

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

### **Artículo 61. Contratación y Derechos de Información**

Se podrán celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción dentro en los términos establecidos en la legislación vigente sobre la materia y en el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales vigente en cada momento.

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

## **Disposiciones Finales**







Primera.—Delegados Sindicales.

La dirección reconocerá un delegado sindical en cada centro que pertenezca a la plantilla de la misma, por cada central que acredite en ella la afiliación de al menos un 10% de la plantilla de dicho centro; si dicho delegado no fuese miembro del Comité disfrutará las garantías legalmente reconocidas a sus miembros y tendrá para el ejercicio de su función las mismas horas pagadas que los miembros del Comité, en tanto estos no sobrepasen en su conjunto y cómputo anual las que legalmente les correspondan. Se podrá constituir por el Comité de Empresa y la Secciones Sindicales un fondo de horas sindicales acumulando las que correspondan según la legislación

vigente, que se podrán acumular en uno o más miembros del Comité de Empresa o de las Secciones Sindicales correspondientes.

Segunda.—Descuento cuota sindical.

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

Tercera.—Jubilación obligatoria a los 65 años.

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

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

Cuarta.—Cambio horario.

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

Quinta.—Condiciones de acuerdo de expediente de Regulación de Empleo y despidos objetivos por las mismas causas.

Desde la fecha de firma del convenio colectivo y durante su vigencia hasta 2014, para el caso de que la Empresa hubiera de presentar un nuevo expediente de regulación de empleo de carácter extintivo o nuevos despidos objetivos, se







aplicarán las mismas condiciones indemnizatorias que las recogidas en el presente acuerdo de Regulación de Empleo de Extinciones de Contratos de Trabajos suscrito en fecha 10 de febrero de 2012, entre la representación legal de los trabajadores y la representación de la Empresa.

Sexta.—Excedentes de plantilla.

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

### **Disposiciones adicionales.**

#### **Disposición adicional 1.ª**

El presente convenio se acogerá íntegramente a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres así como a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia.

#### **Disposición adicional 2.ª**

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

#### **Disposición adicional 3.ª**

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

#### **Disposición adicional 4.ª**

A la entrada en vigor del Convenio, se revisará y adaptará la clasificación profesional de los operarios y carretilleros de horno y composición y de los mecánicos de taller de líneas.

### **Anexo 1**

#### **Prima de productividad**



PTM	70%
JCI	10%
Calidad	10%
Absentismo	10%
	100%

PTM		
Desde	Hasta	euros
88,00	88,49	70,60
88,50	88,99	89,43
89,00	89,49	108,25
89,50	89,99	127,08
90,00	90,49	145,91
90,50	90,99	164,73
91,00	91,49	178,85
91,50	91,99	197,68
92,00	92,49	216,51
92,50	92,99	235,33
A partir de 93		247,10

JCI		
Desde	Hasta	euros
71,00	71,90	0,00
72,00	73,90	7,52
74,00	75,90	12,15
76,00	77,90	16,78
78,00	79,90	21,41
80,00	81,90	26,04
82,00	83,90	30,67
A partir de 84		35,30

Absentismo		
Desde	Hasta	euros
0,00	1,00	35,30

1,10	2,00	30,36
2,10	3,00	23,30
3,10	4,00	14,12
4,10	5,00	9,18
5,10	6,00	4,58
A partir de 6,10		0,00

Calidad.	
Reclam.	euros
0	35,30
1	29,02
2	22,75
3	16,47
4	10,20
A partir de 5	0,00

## **Anexo 2**

### **Tablas salariales**



	S. Conv día €	S. Conv. anual €	Dist. día €	Dist. Anual €	P.T.T. Día €	P.T.T. Año €	P. Produc. Cons. Mes €	P. Produc. Cons. anual €	Paga Marzo €	Paga Julio €	Paga Octubre €	Paga Dic. €	Total Anual €
<i>Personal a 1 T.</i>													
Oficial 1.ª	41,02	14.972,30	2,40	535,20			303,52	3642,24	1.218,00	1.242,60	1.379,10	1.164,30	24.153,74
Oficial 2.ª	40,57	14.808,05	2,40	535,20			303,52	3642,24	1.209,00	1.233,30	1.375,20	1.154,40	23.957,39
Oficial 3.ª	40,12	14.643,80	2,40	535,20			303,52	3642,24	1.205,40	1.230,30	1.370,10	1.152,00	23.779,04
Peón Especializado	37,22	13.585,30	2,40	535,20			303,52	3642,24	1.124,70	1.147,20	1.335,60	1.068,30	22.438,54
Peón Ordinario	31,11	11.355,15	2,40	535,20			303,52	3642,24	960,90	979,20	1.263,90	900,30	19.636,89
<i>Personal a 2 turnos</i>													
Oficial 1.ª	41,02	14.972,30	2,40	535,20	1,92	472,32	303,52	3642,24	1.218,00	1.242,60	1.379,10	1.164,30	24.626,06
Oficial 2.ª	40,57	14.808,05	2,40	535,20	1,92	472,32	303,52	3642,24	1.209,00	1.233,30	1.375,20	1.154,40	24.429,71
Oficial 3.ª	40,12	14.643,80	2,40	535,20	1,92	472,32	303,52	3642,24	1.205,40	1.230,30	1.370,10	1.152,00	24.251,36
Peón Especializado	37,22	13.585,30	2,40	535,20	1,92	472,32	303,52	3642,24	1.124,70	1.147,20	1.335,60	1.068,30	22.910,86
Peón Ordinario	31,11	11.355,15	2,40	535,20	1,92	472,32	303,52	3642,24	960,90	979,20	1.263,90	900,30	20.109,21
<i>Personal a 3 turnos</i>													
Oficial 1.ª	43,28	15.795,78	2,40	506,40	9,23	2.122,90	303,52	3642,24	1.334,99	1.360,94	1.504,95	1.277,34	27.545,54
Oficial 2.ª	42,80	15.622,49	2,40	506,40	9,04	2.079,20	303,52	3642,24	1.325,50	1.351,13	1.500,84	1.265,89	27.293,69
Oficial 3.ª	42,33	15.449,21	2,40	506,40	8,87	2.040,10	303,52	3642,24	1.321,70	1.347,97	1.495,46	1.263,36	27.066,43
Peón Especializado	39,27	14.332,49	2,40	506,40	8,36	1.922,80	303,52	3642,24	1.236,56	1.260,30	1.459,06	1.175,06	25.534,90
Peón Ordinario	32,82	11.979,68	2,40	506,40	7,93	1.823,90	303,52	3642,24	1.063,75	1.083,06	1.383,41	997,82	22.480,26

Tabla de salarios 2012

	Sueldo conv. Mes €	Dist Día €	Dist. mes €	Product. Consol. mes €	Total mensual €	Total 12 meses €	Paga Marzo €	Paga Julio €	Paga Octub €	Paga Dic. €	Total Anual €	Complemento de Puesto Anual 88 horas (personal 3 turnos)
Ingenieros	1.720,50	1,53	45,90	303,52	2.069,92	24.839,04	1.577,10	1.611,00	1.557,00	1.532,70	31.116,84	
Licenciados	1.661,10	1,53	45,90	303,52	2.010,52	24.126,24	1.542,30	1.575,30	1.536,30	1.496,10	30.276,24	
Peritos/Ing. Técnicos	1.532,70	1,53	45,90	303,52	1.882,12	22.585,44	1.463,40	1.494,60	1.489,20	1.416,00	28.448,64	
Jefes Adm. de 1ª Jef. de Fción.	1.554,00	1,53	45,90	303,52	1.903,42	22.841,04	1.470,30	1.501,20	1.495,50	1.422,00	28.730,04	1.580,15
Jefes Adm. de 2ª Ay. Técnico.	1.489,20	1,53	45,90	303,52	1.838,62	22.063,44	1.436,10	1.465,50	1.473,00	1.387,50	27.825,54	
Encargados	1.405,20	1,53	45,90	303,52	1.754,62	21.055,44	1.373,40	1.402,20	1.441,20	1.323,60	26.595,84	1.462,77
Oficiales Administrativos de 1ª	1.384,80	1,53	45,90	303,52	1.734,22	20.810,64	1.363,20	1.392,00	1.434,30	1.313,40	26.313,54	
Delinantes Superiores	1.362,30	1,53	45,90	303,52	1.711,72	20.540,64	1.356,30	1.384,20	1.426,20	1.304,70	26.012,04	
Ofic. Adm. 2ª Contram./Delin. 1ª	1.330,20	1,53	45,90	303,52	1.679,62	20.155,44	1.334,70	1.362,00	1.415,10	1.283,40	25.550,64	1.405,29
Aux. Adm./Ordenanzas	1.244,10	1,53	45,90	303,52	1.593,52	19.122,24	1.251,30	1.276,50	1.380,60	1.198,50	24.229,14	

Complemento Puesto 88 horas (solo para las categorías en puestos de trabajo a tres turnos): este complemento se abonará en 12 pagas al año. Representa un incremento del 5,5% del total anual de la categoría.

	2 Años €	4 Años €	9 Años €	14 Años €	19 Años €	24 Años €
<i>Por 450 días</i>						
Ingenieros / Licenciados	666,00	1.363,50	2.610,00	3.973,50	5.440,50	6.660,00
Peritos / Ing. Técnicos	535,50	1.129,50	2.151,00	3.276,00	4.495,50	5.526,00
Ay. Técnicos	459,00	1.021,50	2.061,00	3.186,00	4.405,50	5.422,50
Jefes Fción. / Jefes Adm. de 1. <sup>a</sup>	481,50	976,50	1.881,00	2.862,00	3.915,00	4.810,50
Jefes Adm. de 2. <sup>a</sup>	378,00	886,50	1.782,00	2.763,00	3.820,50	4.693,50
Encargados	315,00	666,00	1.458,00	2.335,50	3.267,00	4.041,00
Contramaest / Delin. Sup. y 1. <sup>a</sup>	301,50	657,00	1.453,50	2.331,00	3.235,50	4.032,00
Oficiales Adm. de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	256,50	589,50	1.327,50	2.137,50	3.006,00	3.726,00
Auxiliares y Ordenanzas	256,50	544,50	1.174,50	1.840,50	2.605,50	3.226,50
<i>Por 455 días</i>						
Oficiales de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup>	300,30	623,35	1.296,75	2.065,70	2.875,60	3.576,30
Oficiales de 3. <sup>a</sup> / P. Especializ.	291,20	605,15	1.264,90	1.997,45	2.798,25	3.480,75

**Base horas extras 2012**

	Sin antig. €	2 años €	4 años €	9 años €	14 años €	19 años €	24 años €
Ingenieros	14,76	15,15	15,56	16,25	17,01	17,85	18,54
Licenciados	14,27	14,67	15,09	15,77	16,55	17,37	18,07
Jefe de Fabricación	13,39	13,68	13,95	14,47	15,02	15,63	16,13
Perito	13,23	13,54	13,91	14,47	15,13	15,80	16,40
Ay. Técnico	12,88	13,15	13,47	14,06	14,72	15,40	15,97
Encargado	12,20	12,36	12,56	13,02	13,50	14,04	14,48
Contramaestre	11,59	11,75	11,95	12,41	12,90	13,43	13,89
Delineante Sup.	11,86	12,04	12,24	12,68	13,18	13,70	14,15
Delineante de 1. <sup>a</sup>	11,59	11,75	11,95	12,41	12,90	13,43	13,89
Jefe Adm. de 1. <sup>a</sup>	13,39	13,68	13,95	14,47	15,02	15,63	16,13
Jefe Adm. de 2. <sup>a</sup>	12,88	13,12	13,39	13,92	14,46	15,09	15,58
Oficiales de 1. <sup>a</sup> Adm.	12,02	12,17	12,35	12,78	13,22	13,72	14,14
Oficiales de 2. <sup>a</sup> Adm.	11,59	11,73	11,92	12,34	12,80	13,31	13,71
Auxiliar Adm.	10,82	10,98	11,16	11,50	11,88	12,30	12,67
Ordenanza	10,82	10,98	11,16	11,50	11,88	12,30	12,67
Oficial 1. <sup>a</sup>	10,79	10,97	11,17	11,53	11,97	12,43	12,84
Oficial 2. <sup>a</sup>	10,70	10,86	11,03	11,42	11,86	12,32	12,72
Oficial 3. <sup>a</sup>	10,60	10,76	10,90	11,30	11,73	12,18	12,55
Peón Especializado	9,81	9,98	10,18	10,54	10,93	11,40	11,80
Peón Ordinario	8,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

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

**Plus consolidado 2012**

Puesto de trabajo	€
Varios Mant. <sup>o</sup> Oficial 1. <sup>a</sup>	3,40
Varios Mant. <sup>o</sup> Oficial 2. <sup>a</sup>	2,68
Varios Mant. <sup>o</sup> Oficial 3. <sup>a</sup>	0,58
Comprobador de Calidad	4,38
Varios T. Moldes Oficial 1. <sup>a</sup>	3,48
Varios T. Moldes Oficial 2. <sup>a</sup>	2,45
Varios T. Moldes Oficial 3. <sup>a</sup>	0,58
Mecánico Fabricación	9,27
Pesadas Menores	2,45
Fundidores	5,32
Rep. Hornos Caliente	3,39

Carretillero Casco	2,78
Operario Materias Primas	2,45
Equipo de Cambios	9,27
Jefe de Nave Fabricación	14,98
Maquinistas	9,15
Peón de Fabricación	2,07
Jefe de Nave Escogido	5,32
Reescogido	3,36
Pallet/Pantalla	3,36
Chequeador	4,38
Carretillero	2,78
T. Líneas Oficial 1. <sup>a</sup>	3,39
T. Líneas Oficial 2. <sup>a</sup>	1,79
T. Líneas Oficial 3. <sup>a</sup>	0,58
Túnel Retráctil	2,52
P.S.D	5,32

Varios P.S.D	3,36
Trabajos Varios	0,58
Puente Grúa	2,78
Verificador Almacén	4,38
Peón Almacén	0,58

**Plus valoración 2012**





<i>Puesto de trabajo</i>	<i>Oficial 1.ª Euros</i>	<i>Oficial 2.ª Euros</i>	<i>Oficial 3.ª Euros</i>	<i>Peón Espdo.</i>	<i>Peón Ordinario</i>
Peón Almacén Prod. Terminad.	0	0	0,59	0	0
Pallet/Pantalla	0,53	0,53	0,53	0	0
Reescogedor	0,53	0,53	0,53	0	0
Verificador Alm. Prod. Term.	1,33	0	0	0	0
Operario Puente Grúa	0,84	1,85	0	0	0
Peón Fabricación	1,61	0	0	0	0
Carretillero Fusión/Composición	0,64	1,44	0	0	0
Operario Pesadas menores	1,19	1,97	0	0	0
Carretillero Prod. Term.	0,64	1,44	0	0	0
Carretillero Expediciones	0,64	1,44	0	0	0
Maquinista P.S.D.	0,97	0	0	0	0
Operario Materias Primas	3,79	0	0	0	0
Reparador de Hornos	2,46	0	0	0	0
Comprobador Laboratorio	1,06	0	0	0	0
Carretillero Jefe de Equipo	0,64	0	0	0	0
Chequeador	1,06	0	0	0	0
Fundidores	2,23	0	0	0	0
Maquinistas	2,02	0	0	0	0
Coordinador Laboratorio	3,53	0	0	0	0
Tornero T. Líneas	0,97	0	0	0	0
Reparador de Moldes	0,97	0	0	0	0
Tornero de Moldes	0,97	0	0	0	0
Electromecánico M.Z.C. 2 Turnos	2,28	2,28	2,28	0	0
Electromecánico M.Z.F. 1 Turno	2,28	2,28	2,28	0	0
Mecánico T. Líneas	0,74	0,74	0,74	0	0
Reparador de Máquinas	7,66	7,66	7,66	0	0
Electromecánico M.Z.F. 3 Turnos	2,28	2,28	2,28	0	0
Electromecánico M.Z.C. 3 Turnos	4,88	4,88	4,88	0	0
Instrumentista M.Z.F.	4,88	4,88	4,88	0	0
Instrumentista M.Z.C.	4,88	4,88	4,88	0	0

**Plus 5.º equipo 2012**





Puesto de trabajo	Encargado €	Contram €	Oficial 1ª €	Oficial 2ª €	Oficial 3ª €	P. Espdo. €	Peón Ordinario
Jefe Nave Escogido	2,82	4,46					
Pallet/Pantalla			4,15	4,14	4,07	3,85	
Reescogedor							
Jefe Nave Fabricación	3,03	7,68					
Operario Puente Grúa							
Peón Fabricación			4,12				3,63
Carretillero Fusión/Composición			4,12	4,12			
Operario Pesadas menores							
Carretillero Prod. Term.			3,97	3,97			
Carretillero Expediciones							
Maquinista P.S.D.			4,82				
Operario Materias Primas			4,46	4,46			
Reparador de Hornos							
Comprobador Laboratorio			4,55				3,85
Carretillero Jefe de Equipo							
Chequeador			4,55				
Fundidores			5,16				
Maquinistas T.Gota y Tipo F			6,97				
Maquinistas			6,80				
Coordinador Laboratorio							
Tomero T. Líneas							
Reparador de Moldes			4,90	4,79			
Reparador de Moldes Jefe Equipo			5,43				
Tornero de Moldes							
Electromecánico M.Z.C. 2 Turnos							
Electromecánico M.Z.F. 1 Turno							
Mecánico T. Líneas							
Reparador de Máquinas							
Electromecánico M.Z.F. 3 Turnos			5,26	4,80			
Electromecánico M.Z.C. 3 Turnos			5,60	5,16			
Instrumentista M.Z.F.							
Instrumentista M.Z.C.							

### Otros pluses 2012

	Euros
Plus Electromecánico Oficial 1. <sup>a</sup>	5,37
Plus Electromecánico Oficial 2. <sup>a</sup>	3,78
Plus Domingo	6,54
Plus Nocturno	4,03
P. Festivo	45,02
P. Festivo especial	119,16
Plus Penoso	2,19
P.X.T	10,27
P. Conductor Máquina	3,78
P. Conductor Máquina Triple Gota	4,97
Vacaciones Partidas	
Disponibilidad Formación	224,27
P.Rep. de moldes Oficial 1. <sup>a</sup>	3,77
P.Rep. de moldes Oficial 2. <sup>a</sup>	3,39

P.Rep. de moldes J. Equipo	7,58
P. Escolaridad	14,10
Ayuda Minusválido	238,32
P. Jefe Equipo Escogido	3,78
P. Parada Programada	215,15
Hora Cursillo	9,89
Plus Productividad	303,52
Ayuda Comedor	6,80
Dieta	49,40
Media Dieta	29,66
Premio Natalidad	123,93
Plus Retén Mensual	135,05
Plus Retén Horario	121,55
Premio Prejubilación	301,00
Servicio Incendios	0,09
Premio Nupcialidad	200,00