

**III****OTRAS RESOLUCIONES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Ba Glass Spain, SAU, en Villafranca de los Barros". (2023063055)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Ba Glass Spain, SAU", en Villafranca de los Barros –código de convenio 06001441012006- que fue suscrito con fecha 9 de junio de 2023, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 27 de julio de 2023.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



## CONVENIO COLECTIVO BA GLASS SPAIN VILLAFRANCA 2023-2025

### CAPÍTULO I. Del ámbito y criterios de aplicación.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 2. Denuncia, prórroga, plazo de negociación y finalización sin acuerdo.

2.1. Denuncia.

2.2. Prórroga.

2.3. Plazo de negociación.

2.4. Finalización del plazo de negociación sin alcanzar un acuerdo.

Artículo 3. Garantías personales.

Artículo 4. Compensación y absorción de salarios.

Artículo 5. Interpretación del Convenio.

Artículo 6. De la responsabilidad social.

### CAPÍTULO II. De la organización del trabajo.

Artículo 7. Dirección de la actividad laboral.

### CAPÍTULO III. De los salarios.

Artículo 8. Condiciones económicas durante la vigencia del convenio.

Artículo 9. Salario base.

9.1. Salario base.

9.2. Plus de clasificación profesional.

Artículo 10. Complementos personales.

Artículo 11. Complementos de puesto de trabajo.

11.1. Plus de turno.

11.2. Plus de nocturnidad.



11.3. Plus de domingos y festivos.

11.4. Plus de turno en vacaciones.

11.5. Plus de Nochebuena y Nochevieja.

11.6. Plus de compensación por llamada a turnos y averías.

Artículo 12. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 13. Complementos por incentivos.

13.1. Retribución variable.

13.2. Prima de sugerencias.

13.3. Premio de seguridad.

Artículo 14. Conceptos extrasalariales.

14.1. Plus de transporte o distancia.

14.2. Desplazamientos y gastos.

Artículo 15. Retribución en vacaciones.

Artículo 16. Abono del salario.

CAPÍTULO IV. Del tiempo de prestación del trabajo.

Artículo 17. Jornada anual.

Artículo 18. Tipos de jornada.

18.1. Jornada ordinaria o de día.

18.2. Jornada a turnos rotativos continuos y discontinuos.

18.2.1. Turnos rotativos continuos.

18.2.2. Turnos rotativos discontinuos.

18.3. Ausencias imprevistas y retrasos.

18.4. Horarios de los turnos continuos y discontinuos de trabajo.



18.5. Cambio de turno entre trabajadores.

18.6. Otros sistemas de organización de la jornada.

18.7. Distribución irregular de la jornada de trabajo.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

19.1. Horas extraordinarias ordinarias.

19.2. Horas extraordinarias estructurales.

19.3. Horas extraordinarias de fuerza mayor.

19.4. Retribución/compensación de horas extras.

Artículo 20. Vacaciones.

Artículo 21. Permisos.

21.1. Parejas de hecho.

21.2. Permiso para lactancia menor.

21.3. Permiso para concurrir a exámenes y a cursos de formación.

CAPÍTULO V. De la contratación.

Artículo 22. Normas de contratación.

Artículo 23. Periodo de prueba.

Artículo 24. Ceses voluntarios.

Artículo 25. Modalidades de contratación.

25.1. Contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción.

25.2. Contrato por obra o servicio determinados.

25.3. Contrato de interinidad.

CAPÍTULO VI. De la clasificación profesional.

Artículo 26. Clasificación profesional.



Artículo 27. Grupo profesional.

27.1. Factores de encuadramiento.

Artículo 28. Movilidad funcional.

CAPÍTULO VII. De la formación.

Artículo 29. Objeto de la formación.

29.1. Formación obligatoria y voluntaria.

29.2. Horario de la formación.

29.3. Participación del Comité de Empresa.

CAPÍTULO VIII. De los beneficios sociales.

Artículo 30. Ayuda por hijos en edad escolar.

Artículo 31. Ayuda a estudios de empleados.

Artículo 32. Ayuda económica para familiares dependientes con minusvalías.

Artículo 33. Póliza de seguros para accidente de trabajo.

Artículo 34. Complemento en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 35. Complemento en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

CAPÍTULO IX. De la contratación de personas con discapacidad.

Artículo 36. Contratación de personas con discapacidad.

CAPÍTULO X. De la prevención de riesgos laborales y del comité de seguridad y salud laboral y seguridad ambiental.

Artículo 37. Objetivos.

Artículo 38. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 39. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Artículo 40. Vigilancia de la salud.



Artículo 41. Riesgo durante el embarazo.

Artículo 42. Prendas de trabajo.

Artículo 43. Comité de Seguridad y Salud Laboral y Seguridad Ambiental.

Artículo 44. Responsabilidad Social, Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria.

#### CAPÍTULO XI. Del plan de igualdad y del comité para la igualdad.

Artículo 45. Plan de igualdad.

Artículo 46. Comité para la igualdad.

#### CAPÍTULO XII. De la comisión paritaria de interpretación del convenio.

Artículo 47. Funciones y Composición.

Artículo 48. Funcionamiento.

#### CAPÍTULO XIII. Del régimen disciplinario.

Artículo 49. Principios de ordenación.

Artículo 50. Clases de Faltas.

50.1. Faltas Leves.

50.2. Faltas graves.

50.3. Faltas muy graves.

Artículo 51. Sanciones.

Artículo 52. Prescripción y plazos de impugnación.

#### CAPÍTULO XIV. Solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 53. Adhesión al ASEC-EX y su reglamento de desarrollo.

53.1. De la mediación.

53.2. Del arbitraje.



Disposiciones Transitorias.

Primera: Vigencia y aplicación del Convenio.

Segunda: Aplicación de los incrementos salariales.

ANEXOS.

Anexo I. Grupos Profesionales y Niveles Salariales.

Anexo II. Conceptos Salariales.

Anexo III. Plan de Igualdad.

## CAPÍTULO I

### **Del ámbito y criterios de aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

- a) Territorial. El presente Convenio es de aplicación en la empresa Ba Glass Spain, SAU, en relación con los trabajadores que prestan su servicio en el centro de trabajo sito en Villafranca de los Barros (Badajoz), Polígono Industrial "Los Varales, s/n.
- b) Funcional y personal. El presente Convenio es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre la empresa y los trabajadores que prestan su servicio, o dependen laboralmente, del centro de trabajo de Villafranca de los Barros, en el desempeño de funciones técnicas, comerciales, administrativas, logísticas, productivas, de mantenimiento y cualesquiera otras que allí se desarrollen.

Quedan excluidos del ámbito personal del Convenio, los titulares de relaciones contractuales de las reguladas en el apartado 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores; y los titulares de relaciones laborales especiales de alta dirección de las reguladas en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto.

- c) Temporal. El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2023 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025.

#### **Artículo 2. Denuncia, prórroga, plazo de negociación y finalización sin acuerdo.**

##### 2.1. Denuncia.

La parte que formule la denuncia deberá notificarla a la otra dentro del mes anterior a la fecha de finalización prevista.



Efectuada la denuncia, la totalidad de la regulación contenida en el convenio colectivo se mantendrá en vigor desde la fecha de finalización de su vigencia hasta su sustitución por un nuevo convenio colectivo, con el carácter de condiciones disfrutadas colectivamente por los trabajadores afectados. Esta situación será aplicable a la denuncia de vigencia efectuada en cualquiera de sus prórrogas.

## 2.2. Prórroga.

En el caso de que el Convenio no resultara denunciado por ninguna de las partes, en el tiempo y forma recogidos en el apartado anterior, se considerará prorrogado tácitamente por periodos de un año natural.

## 2.3. Plazo de negociación.

En el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora, debiendo iniciarse las negociaciones en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la misma.

Una vez constituida la comisión negociadora, las partes dispondrán de un año para la negociación de otro convenio.

## 2.4. Finalización del plazo de negociación sin alcanzar un acuerdo.

Una vez que se agote el plazo indicado, sin lograrse un acuerdo, las partes someterán la solución de sus discrepancias a través del procedimiento que viene establecido en el ASEC-EX de Extremadura, al que se remite el capítulo XIV de este convenio colectivo para la solución extrajudicial de conflictos.

Las partes someterán sus discrepancias a dicho organismo a través del procedimiento de mediación.

Para el supuesto de que dicho organismo incorpore el procedimiento de arbitraje, se precisará el acuerdo expreso de ambas partes para su sometimiento al mismo, en cuyo caso el laudo arbitral que se dicte tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo.

Transcurrido el año a que se hace referencia en el punto 2.3 sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado, en su caso, un laudo arbitral, el convenio colectivo perderá su vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que sea de aplicación en ese momento.



**Artículo 3. Garantías personales.**

Se respetarán las situaciones personales preexistentes que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose reconocidas estrictamente como una condición personal o derecho adquirido.

Para el mantenimiento de estas situaciones está creado un concepto salarial denominado "complemento ad personam".

**Artículo 4. Compensación y absorción de salarios.**

Las condiciones pactadas en el convenio son compensables en su totalidad con las que rijan con anterioridad a la aprobación inicial del mismo. Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica preexistente, excepto los indicados expresamente en este texto.

Las regulaciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, así como las convencionales de ámbito superior que pudieran en su caso afectar al convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales o convencionales vigentes con anterioridad al mismo, superan el nivel total de éste.

**Artículo 5. Interpretación del Convenio.**

La interpretación de lo pactado en el convenio colectivo queda atribuida a la Comisión Paritaria a que se refiere el capítulo correspondiente.

En todas aquellas materias que no están expresamente reguladas en este Convenio, se llevará a cabo una remisión a lo que, al respecto, disponga el Convenio Colectivo de carácter Estatal para el Vidrio y la Cerámica.

**Artículo 6. De la responsabilidad social.**

La empresa está comprometida con el cumplimiento de una gestión responsable socialmente, para lo cual llevará a cabo las actuaciones necesarias para obtener una garantía de su gestión en dicho sentido.

La empresa integra dentro de su gestión las normas internacionales de responsabilidad social Norma Internacional SA 8000, SMETA, SGP, que tienen por finalidad que las empresas desarrollen, mantengan y apliquen prácticas socialmente responsables a fin de contribuir para una sociedad más justa.



La empresa se compromete a regular, conforme a los criterios de dichas normas, todo lo relativo a los siguientes aspectos de la relación laboral:

- Prohibición de Trabajo infantil.
- Prohibición de Trabajo forzado.
- Garantía de cumplimiento de las condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo.
- Garantía de Libertad de asociación y de negociación colectiva.
- Prohibición de actos de carácter discriminatorio.
- Prohibición de prácticas disciplinarias que supongan daño físico, mental o cualquier otro tipo de coacción.
- Cumplimiento del horario de trabajo y regulación de las horas extraordinarias.
- Criterios de Remuneración (con la fijación de un salario mínimo discrecional).

El comité de empresa designará en cada momento de entre sus miembros al representante de los trabajadores para la responsabilidad social, cuya función será facilitar la comunicación de los trabajadores con la alta dirección de la empresa en asuntos relacionados con la misma.

La empresa se compromete a mantener en todo momento una norma de responsabilidad social que garantice el cumplimiento de una gestión sostenible y responsable en esta materia.

## CAPÍTULO II

### **De la organización del trabajo**

#### **Artículo 7. Dirección de la actividad laboral.**

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

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

La mecanización, progresos técnicos y organización deberán efectuarse sin detrimento doloso de la formación profesional de los trabajadores. Los beneficios que de ellos puedan derivarse habrán de utilizarse de forma que mejoren tanto la economía de la empresa como de los trabajadores.



### CAPÍTULO III

#### **De los salarios**

##### **Artículo 8. Condiciones económicas.**

Se acuerda un incremento para cada uno de los niveles salariales establecidos para los grupos profesionales sobre el Salario Base y sobre el Salario Base de paga extra exclusivamente para cada uno de los años de vigencia del convenio. Los incrementos pactados son los siguientes:

- 2023: IPC de cierre 2022: 5,7% (con efectos retroactivos a 1/1/2023).
- 2024: 3,5%.
- 2025: 2%. Si el IPC de cierre de 2024 fuese superior al 2%, se actualizará a IPC con un máximo de 2,5%.

##### **Artículo 9. Salario base.**

###### 9.1. Salario base.

Es la parte de la retribución por unidad de tiempo que deben percibir por los trabajadores por razón de su nivel correspondiente al grupo profesional.

Está constituido por las cuantías que para cada Grupo Profesional y Nivel figuran recogidas en las tablas del anexo I.

###### 9.2. Plus Clasificación Profesional.

Es la retribución que se corresponde con las condiciones particulares de carácter exclusivo y personal que pueda ostentar el trabajador como consecuencia de los procesos llevados a cabo por la creación de la estructura de grupos profesionales a través de la convergencia de las categorías previas a los niveles salariales actuales. Este plus no será compensable ni absorbible.

##### **Artículo 10. Complemento personal.**

A través de este concepto se garantizan las condiciones personales e individuales que tengan reconocidas los trabajadores en relación con la empresa.

El concepto retributivo que con dicho carácter abone la empresa se denominará "complemento ad personam".

**Artículo 11. Complementos de puesto de trabajo.****11.1. Plus de turno por día efectivo de trabajo.**

Mediante este concepto se retribuye la actividad laboral que desarrollan los trabajadores sujetos a turnos rotativos continuos y discontinuos de trabajo.

Su cuantía es de 9,00 € por cada día efectivo de trabajo en dicho régimen.

Este plus es compatible con la percepción del plus de domingos y festivos, cuando coincidan ambos en la prestación del trabajo a turnos.

**11.2. Plus de nocturnidad.**

Mediante este concepto se retribuye la realización de la jornada de trabajo en horario nocturno, es decir, entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana.

Su cuantía es de 15,90 € por cada noche trabajada.

Este plus es compatible con la percepción del plus de domingos y festivos, cuando coincidan ambos en la prestación del trabajo a turnos.

**11.3. Plus de domingos y festivos.**

Es la retribución que corresponde percibir a quienes realicen su actividad laboral en turnos rotativos continuos y discontinuos de trabajo coincidiendo con domingo o festivo.

Su cuantía es de 20,85 € por cada domingo o festivo coincidente con el trabajo.

**11.4. Plus de turno en vacaciones.**

Es la retribución que corresponde percibir a los trabajadores que realizan su trabajo en régimen de turnos cuando se encuentran disfrutando el periodo de vacaciones.

Su importe es de 6,24 € por cada día de vacaciones.

**11.5. Plus de Nochebuena y Nochevieja.**

Es la retribución que corresponde percibir a los trabajadores que, realizando su trabajo en régimen de turnos rotativos y continuos, por rotación de los mismos, trabajen en el turno nocturno de las noches de los días 24 y 31 de diciembre.

Su importe es de 82,93 € por cada noche trabajada.



#### 11.6. Plus de compensación por llamada a turnos y averías.

Es la retribución que corresponde percibir a los trabajadores que sean llamados por libre disposición de la empresa para suplir una ausencia al trabajo de un empleado adscrito al sistema de trabajo a turnos.

Para el trabajador llamado a suplir la ausencia, el tiempo utilizado en la misma supondrá una interrupción de su descanso, y, correlativamente, un exceso sobre la jornada pactada, lo que determinará la percepción de las horas extraordinarias correspondientes.

El importe de la compensación será de 25 euros si el tiempo de trabajo a suplir se lleva a cabo en día no festivo, siendo el importe de 45 euros si se trata de día festivo.

Cuando la llamada a cubrir la ausencia se ponga en conocimiento del trabajador con un intervalo de tiempo inferior a 8 horas, el importe de la compensación será de 75 euros. Este plus también se percibirá en el caso de ausencia imprevista de un trabajador durante una jornada y, para asegurar cubrir el turno, el trabajador del turno anterior tenga que prolongar su jornada en 4 o más horas.

Si la llamada al trabajador deriva de una avería en las máquinas o instalaciones de la fábrica, cuya intervención precise de una actuación inmediata puntual del trabajador de más de 4 horas por un trabajo no programado o por causa de fuerza mayor, el importe de compensación será de 75 euros.

#### **Artículo 12. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.**

Se reconoce en favor del personal afectado por el presente Convenio un total de tres gratificaciones extraordinarias por cada año natural, según valor asignado como "salario paga extra" para cada nivel salarial en la tabla que como anexo I se incorpora.

Estas gratificaciones, denominadas de marzo, julio y diciembre, se harán efectivas coincidiendo con los meses correspondientes a su denominación, y se devengarán, por semestres naturales, las de julio y diciembre, teniendo en cuenta para la paga de marzo el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

#### **Artículo 13. Complementos por Incentivos.**

Es la parte de la retribución de los trabajadores que tiene por finalidad retribuir el desempeño de la actividad laboral y el reparto de la riqueza generada, o las destinadas a premiar la aplicación de iniciativas del trabajador que mejoren la actividad productiva.



### 13.1. Retribución variable.

La empresa tiene implantado un sistema de retribución variable por objetivos a favor de los trabajadores.

Para la determinación del sistema aplicable se tendrán en cuenta, con carácter general, los factores relativos a la fábrica, a los resultados globales de la empresa y al desempeño individual de cada trabajador.

Las bases para el cálculo de la variable para los años de vigencia del presente convenio quedan de la siguiente manera:

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL</b>	<b>BASE VARIABLE 2023 (a percibir en feb 24)</b>	<b>BASE VARIABLE 2024 (a percibir en feb 25)</b>	<b>BASE VARIABLE 2025 (a percibir en feb 26)</b>
TÉCNICOS	C	1.895	2.040	2.350
MECÁNICO / ELÉCTRICO	A	1.690	1.820	2.100
	B	1.580	1.700	1.975
	C	1.430	1.540	1.800
	D	1.275	1.375	1.600
	E	1.210	1.300	1.500
PRODUCCIÓN	A	1.690	1.820	2.100
	B	1.580	1.700	1.975
	C	1.430	1.540	1.800
	D	1.275	1.375	1.600
	E	1.210	1.300	1.500
ADMINISTRATIVOS	A	1.690	1.820	1.975
	B	1.580	1.700	1.800
	C	1.430	1.540	1.600
	D	1.275	1.300	1.500



### 13.2. Prima de sugerencias.

La empresa primará las sugerencias que ayuden a mejorar el sistema de trabajo y la producción, conforme a la regulación interna que con carácter general se viene aplicando para todas las fábricas del grupo.

### 13.3. Premio de Seguridad.

La empresa primará a los grupos de trabajo o secciones en razón a la baja accidentabilidad laboral, conforme a la regulación interna que con carácter general se viene aplicando para todas las fábricas del grupo.

## **Artículo 14. Conceptos extrasalariales.**

### 14.1. Plus de transporte o distancia.

Para compensar los gastos de desplazamiento y transporte que se generen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo, se establece este complemento por cuantía de 3,45 €, a aplicar desde la nómina de junio de 2023. Este complemento se actualizará en el mismo porcentaje que el salario base y el salario base de pagas extra durante la vigencia del convenio y sin efectos retroactivos para 2023.

Este complemento, de naturaleza no salarial, se devengará por cada día efectivo de trabajo con independencia de la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo.

### 14.2. Desplazamientos y gastos.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radica el centro de trabajo, percibirán una compensación por gastos justificados.

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

En caso de que el trabajador deba utilizar su vehículo propio, dicho uso se compensará a razón de 0,30 € por kilómetro realizado.

## **Artículo 15. Retribución en vacaciones.**

Durante el periodo de disfrute de vacaciones, los trabajadores percibirán los conceptos salariales en la misma cuantía que si estuvieran trabajando.

**Artículo 16. Abono del salario.**

El pago de la nómina se hará efectiva entre los dos últimos días del mes que se liquida y los dos primeros días del mes siguiente, en la entidad bancaria elegida por el trabajador y oportunamente comunicada a la empresa.

## CAPÍTULO IV

**Del tiempo de prestación del trabajo****Artículo 17. Jornada anual.**

La jornada diaria de trabajo será, con carácter general, de 8 horas diarias, siendo la jornada anual de 1.752 horas anuales.

El cómputo de la jornada de trabajo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa y el comité de empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

Salvo situaciones de carácter excepcional, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

**Artículo 18. Tipos de jornada.**

El centro de trabajo tiene implantados los sistemas de distribución de la jornada anual de trabajo que se indican seguidamente.

**18.1. Jornada ordinaria o de día.**

Es la que se desarrolla de lunes a viernes en horario partido de mañana y tarde, todo ello a razón de un total de 40 horas semanales, con carácter general.

Los horarios podrán sufrir modificaciones para cada año de vigencia como consecuencia de la confección del calendario anual correspondiente.

**18.2. Jornada a turnos rotativos continuos y discontinuos.**

Se considera turno rotativo el método de organización del trabajo con arreglo al cual diferentes equipos de trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un determinado ritmo.





#### 18.2.1. Turnos rotativos continuos.

Se considera continuo al prestarse durante las 24 horas (en mañana, tarde y noche) durante todos los días del año, incluidos fines de semana y festivos.

#### 18.2.2. Turnos rotativos discontinuos.

Se considera discontinuo al prestarse durante 16 horas al día (en mañana y tarde), durante todos los días del año, incluidos fines de semana y festivos.

#### 18.3. Ausencias imprevistas y retrasos.

En los casos de ausencias imprevistas, en las que el trabajador no se presente al trabajo durante toda la jornada, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto hasta el turno siguiente, salvo que exista otro trabajador que le pueda sustituir, y sólo por un día.

Del mismo modo se debe actuar cuando el trabajador del turno entrante se retrase en su llegada al relevo. En este caso, el trabajador vendrá obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta un máximo de dos horas.

Las horas realizadas por tales motivos tendrán la consideración de horas extraordinarias.

#### 18.4. Horarios de los turnos continuos y discontinuos de trabajo.

Los horarios de los turnos continuos y discontinuos de trabajo serán los siguientes:

- Turno de mañana: de 06:00 horas a 14:00 horas.
- Turno de tarde: de 14:00 horas a 22:00 horas.
- Turno de noche: de 22:00 horas a 06:00 horas.

#### 18.5. Cambio de turno entre trabajadores.

Los trabajadores que, perteneciendo a una misma sección, ejerzan la misma función o especialización dentro de la empresa, podrán intercambiar su turno siempre que quede debidamente cubierto el servicio, y siempre que el responsable de la sección no argumente razones objetivas o de fuerza mayor en contra.

#### 18.6. Otros sistemas de organización de la jornada.

La existencia de necesidades de servicio permitirá a la empresa implantar otros sistemas de organización de la jornada laboral al margen de los previstos anteriormente.



Esta implantación deberá ser comunicada al Comité de Empresa con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, una vez oído este.

Se respetarán los sistemas actuales de organización, distintos a los ya enunciados, que se vengán realizando en el centro de trabajo.

#### 18.7. Distribución irregular de la jornada de trabajo.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación del trabajo resultante de aquella.

### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

Es objetivo de la empresa que en la prestación del trabajo se cumpla la jornada pactada, lo que supone que el recurso a la utilización de horas extraordinarias debe ser excepcional, destinado a situaciones imprevisibles que no puedan ser objeto de una decisión organizativa previa.

En este sentido, la empresa asume el compromiso de no superar el límite legal de 80 horas anuales que establece la ley respecto de cada trabajador, límite que, en relación con la semana laboral, también establece la actual Norma SA 8000 de responsabilidad social al indicar que las horas extraordinarias no deben exceder de 12.

#### 19.1. Horas extraordinarias ordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo fijada en el Artículo 17 del presente Convenio, y que no se encuentren dentro de ninguno de los supuestos establecidos en los artículos siguientes.

Salvo en los supuestos establecidos en el Artículo 19.3., la realización de horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador.

#### 19.2. Horas extraordinarias estructurales.

Son horas extraordinarias estructurales las que se generen como consecuencia de alguna de las actividades siguientes:



- Las necesarias para pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las motivadas por ausencias imprevistas, fuera de los supuestos previstos en el punto anterior.
- Las necesarias para la puesta en marcha, paradas y cambios de turnos.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o deterioro de la producción.
- Las necesarias para reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

La realización de estas horas tendrá carácter voluntario para el trabajador.

#### 19.3. Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Son aquellas que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros supuestos análogos, cuya no realización produciría evidentes y graves perjuicios a la propia empresa y a terceros; así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

La realización de estas horas será obligatoria para el trabajador.

#### 19.4. Retribución/compensación de horas extraordinarias.

El trabajador podrá optar entre compensar las horas extras realizadas con tiempo de descanso incrementado en un 40%, siendo acumulables en días completos, o sustituir dicho descanso con una compensación económica consistente en el valor de la hora ordinaria incrementada en el mismo porcentaje.

En el caso del descanso, la determinación de las fechas concretas se decidirá entre el responsable de la sección y el trabajador.

### **Artículo 20. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

- 1) Tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio en la misma. El período de cómputo será de 1 de enero al 31 de



diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año.

- 2) Para el personal en régimen de turnos rotativos continuos y discontinuos, el periodo de disfrute se establecerá de forma conjunta con el calendario anual de trabajo.
- 3) El cuadro de vacaciones deberá estar fijado con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.
- 4) Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.
- 5) La empresa divulgará, a través de su publicación en los tablones de anuncios, antes del 10 de febrero de cada año, el plan de vacaciones anuales de los trabajadores de la fábrica, los cuales dispondrán de un plazo de 10 días para presentar sus reclamaciones razonadas.
- 6) Cuando la empresa, en los tres meses previos a su disfrute, establezca cambios de turno o de sección al trabajador que supongan alteración del periodo de vacaciones fijado en calendario, compensará al mismo con 345,53 euros.

20.1. Devengo de vacaciones tras periodo de baja por incapacidad temporal o accidente laboral.

Los/as trabajadores/as que desempeñan su función en el régimen de cinco turnos y que tengan un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común, accidente laboral, maternidad o paternidad en los periodos comprendidos en los que los regímenes de trabajo sean de 6 días de trabajo y 4 de parada, tendrán derecho al reconocimiento de los días de vacaciones devengados durante dicho periodo.

Para dicho reconocimiento se tendrá en cuenta que por cada día de baja en dicho periodo se generarán 0,040 días de vacaciones, aplicándose su resultado en números enteros.

Se procurará que su disfrute se lleve a cabo en los días inmediatos a su incorporación, a no ser que por razones objetivas no sea posible su concesión y disfrute en ese momento.

### **Artículo 21. Permisos.**

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de una serie de permisos para atender las causas que los motivan, con la duración indicada en cada caso. El permiso dará lugar a que, median- do el previo aviso y aportando la justificación necesaria, el trabajador pueda ausentarse del



trabajo manteniendo su retribución, abonándose el total del salario percibido por su jornada de trabajo.

<b>Causa Licencia</b>	<b>Duración máxima</b>	<b>Justificación</b>
1º Matrimonio del trabajador.	15 días naturales.	Libro de Familia. Certificado del Juzgado
2º Fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos o hermanos políticos.	3 días laborables	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
3º Nacimiento hijo	3 días laborables, ampliables a 5 si concurre enfermedad grave o intervención quirúrgica.	Libro de familia o Certificación del Juzgado
4º Enfermedad o accidente grave del cónyuge.	3 días naturales, ampliables hasta cinco si requiriera hospitalización.	Documento acreditativo de la enfermedad y del parentesco.
5º Fallecimiento de nietos, abuelos o abuelos políticos	2 días laborables.	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
6º Enfermedad o accidente grave de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos o abuelos políticos.	2 días laborables.	Certificado médico acreditativo.
7º Bautizo o comunión de hijos.	1 día laborable.	Certificado acreditativo expedido por el titular de la parroquia correspondiente.
8º Cambio de domicilio habitual	1 día laborable.	Certificado de empadronamiento histórico a la fecha de solicitud y en el que se refleje la fecha de cambio de domicilio.
9º Matrimonio de hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos o nietos.	1 día laborable.	Documento acreditativo del hecho del matrimonio y del parentesco.
10º Fallecimiento de tíos carnales o tíos políticos.	1 día laborable.	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
11º Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	El tiempo indispensable	Documento acreditativo del deber.



Los días de permiso establecidos en los supuestos 2, 5, 6 y 10 se aumentarán en dos cuando el hecho que los motiva tuviera lugar fuera de la provincia.

#### 21.1. Parejas de hecho.

Todos los casos enumerados en la tabla anterior tendrán igual aplicación, con los mismos límites y condiciones, a las parejas de hecho debidamente acreditadas. Tal situación se entenderá probada mediante la presentación del certificado del registro sobre uniones de hecho. Si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia expedida por al Ayuntamiento correspondiente.

Para acceder al disfrute de tales permisos, las acreditaciones de las parejas de hecho deberán tener una antigüedad mínima de un año.

#### 21.2. Permiso para la lactancia de un menor.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

#### 21.3. Permiso para concurrir a exámenes y cursos de formación.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

También tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

**CAPÍTULO V****De la contratación****Artículo 22. Normas de contratación.**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación vigentes en cada momento, empleando, según sus necesidades, cuantas modalidades de Contratos de Trabajo se encuentren recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral general de desarrollo del mismo.

La empresa no utilizará ni apoyará el uso de trabajo infantil, y, en este sentido, adoptará los sistemas oportunos para la prevención y mitigación de los efectos del trabajo infantil.

En ningún caso se permitirá la contratación de menores de edad, ni en la edad comprendida entre los 16 y 18 años, que permite el acceso con consentimiento de padres o tutores, por lo que la edad mínima para la contratación de trabajadores en la empresa será de 18 años.

**Artículo 23. Periodo de prueba.**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuya duración no podrá exceder en ningún caso del tiempo fijado a continuación según los distintos grupos profesionales:

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>TIEMPO DE DURACIÓN</b>
Mandos, Técnicos y Administrativos	3 meses
Mecánicos/Electricistas y Producción	2 meses

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba cuando así conste por escrito.

Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

**Artículo 24. Ceses voluntarios.**

Los trabajadores que cesen voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:



- Mandos, Técnicos y Administrativos: 60 días.
- Mecánicos/Electricistas y Producción: 15 días.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

La falta de preaviso por parte del trabajador permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios cifrada en los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso. Para hacer efectiva esta reclamación se podrá llevar a cabo la compensación a través de los salarios pendientes de recibir por el trabajador.

### **Artículo 25. Modalidades de contratación.**

Se acuerda llevar a cabo una regulación específica sobre cada uno de las siguientes modalidades de contratos de trabajo:

#### 25.1. Contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción.

Este contrato tiene como finalidad atender las siguientes situaciones, aun tratándose de la actividad normal de la empresa:

- Exigencias circunstanciales del mercado.
- Acumulación de trabajo.
- Exceso de pedidos.
- Lanzamiento de una nueva actividad o puesta en marcha de una inversión.
- Para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desempleado menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta sea inferior a tres meses.

Para su formalización se deberán observar los siguientes requisitos:

- a) Deberá consignarse con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.
- b) La duración del contrato vendrá regulada por lo que en cada momento disponga el convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del vidrio.





- c) De concertarse por una duración inferior a la máxima acordada, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración inicial junto con la de la prórroga puedan exceder de dicha duración máxima pactada.
- c) Cuando el contrato y, en su caso, las prórrogas hubieren tenido una duración superior a doce meses, obligará al empresario a comunicar el cese con una antelación mínima de quince días naturales. La omisión de este plazo de preaviso supondrá el abono de la indemnización establecida en el Artículo 24 de este convenio para los supuestos de incumplimiento de la empresa.
- d) Con independencia de su duración, el cese por expiración del tiempo convenido deberá comunicarse por escrito al trabajador.
- e) A finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en la cuantía equivalente a doce días de salario, o la que resulte en cada momento por aplicación de la normativa legal específica.

#### 25.2. Contrato por obra o servicio determinados.

Este contrato tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años.

A efectos de identificar los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades normales de las empresas, se considerará como tales aquéllas que, incluso siendo del área de producción, no atiendan a la acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias de la producción, sino a trabajos complementarios de la actividad propia de la empresa.

A finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en la cuantía equivalente a doce días de salario, o la que resulte establecida en cada momento por la normativa legal específica.

#### 25.3. Contrato de interinidad.

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Cuando se realice para



cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

Para la comunicación del cese no será necesario preaviso alguno, disponiendo la empresa de 5 días naturales para hacer efectivo el cese del trabajador contratado por esta causa.

El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

- 1.ª La reincorporación del trabajador sustituido.
- 2.ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- 3.ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- 4.ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo.

## CAPÍTULO VI

### **De la clasificación profesional**

#### **Artículo 26. Clasificación profesional.**

Se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Se asigna a cada trabajador un grupo profesional, estableciéndose como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado.



Se acompaña, como anexo primero, la Tabla de Grupos Profesionales y Niveles Salariales con determinación de su salario base.

### **Artículo 27. Grupo Profesional.**

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa, de forma homogénea, las aptitudes profesionales, la formación requerida y el contenido general de la prestación, desde el punto de vista organizativo, constituyendo el marco funcional del trabajo a desarrollar por el trabajador.

Para la definición y determinación de los grupos profesionales se han considerado criterios y sistemas que tienen por objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

#### 27.1. Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional es el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

a. Formación previa y experiencia.

Factor relacionado con la formación básica y complementaria necesaria para desempeñar correctamente los cometidos de la actividad, con la experiencia adquirida y con el grado de dificultad para adquirir dichos conocimientos y experiencia.

b. Área de trabajo (proceso / técnica) y contenido general de la prestación.

Factor relacionado con el área funcional, teniendo en cuenta si los trabajadores están ligados directamente al proceso productivo o si desarrollan su actividad en otros departamentos que prestan su apoyo técnico y consultivo a dicho proceso.

c. Autonomía y responsabilidad.

Factores relacionados con el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones desarrolladas y en la influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse.



d. Mando.

Factor relacionado con el grado de dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como con el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

**Artículo 28. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional para cubrir un puesto de trabajo vacante o de nueva creación por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, permitirá al trabajador reclamar el ascenso, sin perjuicio de solicitar la diferencia salarial correspondiente.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité de empresa, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, el trabajador mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

## CAPÍTULO VII

### **De la formación**

**Artículo 29. Objeto de la formación.**

La introducción de las nuevas tecnologías y sistemas de organización del trabajo, la permanente opción por la superación de los niveles de seguridad en el trabajo, así como la mejora



constante de la calidad y eficacia para la satisfacción de las exigencias de los clientes, determina que la empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para incentivar el aprendizaje permanente en la empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar; mediante el logro de un mayor nivel formativo y de una mayor capacidad profesional.

Para ello la empresa, conforme a las necesidades de adecuación de los trabajadores a los nuevos métodos productivos y de mejora de los sistemas de trabajo realizará los cursos de formación adecuados para la implantación y/o modificación de sistemas de organización del trabajo, así como otros cursos de formación referidos al mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles formativos ya ostentados por los trabajadores, y a la concienciación de los trabajadores con la observancia de la normativa referida a seguridad y salud laboral.

A tal efecto elaborará con carácter anual el correspondiente plan de formación.

#### 29.1. Formación obligatoria y voluntaria.

Será obligatoria para los trabajadores que sean convocados por la empresa, la asistencia a los cursos relacionados con:

- a) La implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo y/o modificación de los sistemas ya existentes;
- b) La obtención por los trabajadores de mayores niveles de polivalencia dentro de su Grupo Profesional, o el mantenimiento y/ o perfeccionamiento de la que acrediten;
- c) La formación en materia de seguridad y salud laboral y la concienciación de los trabajadores de la necesidad de cumplimiento de los sistemas establecidos al respecto.

El resto de formación tendrá el carácter de voluntaria.

#### 29.2. Horario de la formación.

Como regla general, los cursos de formación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo. Caso de que la formación tenga lugar fuera de la jornada de trabajo, deberá ser comunicada por la empresa con 48 horas de antelación.

Cuando por circunstancias excepcionales referidas a la actividad productiva hayan de realizarse fuera de ella, la empresa vendrá obligada a proporcionar a los trabajadores asistentes el importe de 6,06 € por cada hora completa fuera del horario normal de trabajo, así como los gastos de desplazamiento que, en su caso, pudieran originarse.



### 29.3. Participación del Comité de Empresa.

El comité de empresa participará en la elaboración de los planes de formación en tiempo y forma, remitiendo a la empresa cuantas sugerencias considere oportunas relacionadas con la impartición de cursos de formación obligatorios o voluntarios. Y, asimismo, analizará con la empresa el plan de formación ejecutado en el año anterior.

## CAPÍTULO VIII

### De los beneficios sociales

#### **Artículo 30. Ayuda por hijos en edad escolar.**

Los trabajadores con hijos escolarizados de edad comprendida entre 1 y 18 años, ambos inclusive, tendrán una ayuda por estudios de 8,48 euros mes/hijo durante la vigencia del presente Convenio.

Esta ayuda se abonará por doce mensualidades.

#### **Artículo 31. Ayuda a estudios de empleados.**

Se abonará la matrícula por los estudios que puedan cursar los empleados en un centro oficial o privado, siempre que dichos estudios supongan la obtención de estudios medios o superiores o una especialización profesional, que en todos los casos tengan relación directa con su puesto de trabajo desempeñado en la empresa.

#### **Artículo 32. Ayuda económica para familiares dependientes con minusvalía.**

La empresa abonará en concepto de ayuda a minusválidos la cantidad de 106,32 euros mensuales por cada hijo o familiar a cargo del trabajador que tenga reconocida tal condición por la seguridad social u órgano competente y dependa económicamente del trabajador.

Esta ayuda se abonará por doce mensualidades.

#### **Artículo 33. Póliza de seguros para accidente de trabajo.**

La empresa contratará una póliza de seguros para accidentes de trabajo, incluido el accidente in itinere, que abarcarán a los trabajadores que se incluyan en el documento de cotización a la Seguridad Social.

La suma asegurada será de 18.000 euros por las contingencias de muerte e invalidez.

**Artículo 34. Complemento en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

En los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el accidente in itinere, o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento del 25% sobre la base de prestación de la incapacidad temporal, el cual junto con el 75% que abona la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes, equivale al 100% de la base reguladora.

**Artículo 35. Complemento en caso de enfermedad común o accidente no laboral.**

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará hasta el 100% de la base reguladora y hasta el 15º día de la baja, siempre que dicha enfermedad conlleve intervención quirúrgica, hospitalización o que derive de una fractura ósea del trabajador, y que determine en todo caso su incapacidad.

## CAPÍTULO IX

**De la contratación de personas con discapacidad****Artículo 36. Contratación de personas con discapacidad.**

La empresa asume la obligación de contratar personas con discapacidad, entendiéndose por tales a todas las personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

La empresa deberá cumplir las exigencias del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 3 de diciembre, sobre derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en lo que respecta a la integración laboral de este colectivo.

## CAPÍTULO X

**De la prevención de riesgos laborales y del comité de seguridad y salud laborales y seguridad ambiental****Artículo 37. Objetivos.**

La empresa, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los riesgos en su industria en general, así como sobre cualquier otro riesgo específico a su actividad, establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral.



Para articular este derecho, los trabajadores podrán participar a través de sus representantes legales en el desarrollo de las medidas necesarias para la prevención de riesgos en el trabajo.

### **Artículo 38. Prevención de riesgos laborales.**

Se deberán prevenir los riesgos para la salud del trabajador, evitando si fuera posible su generación y, de no serlo, reduciéndolos en la medida de lo posible y estableciendo medios de protección personal adecuados.

En toda introducción, ampliación o modificación de los procesos productivos se procurará que la nueva tecnología y procesos no generen riesgos incontrolables, procediéndose en todos esos supuestos a analizar nuevamente los riesgos existentes, introduciendo las medidas necesarias preventivas.

Serán facilitados por la empresa a los delegados de prevención todas las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los servicios de prevención.

### **Artículo 39. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.**

La dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los servicios de prevención, elaborará y tendrá actualizado en todo momento:

- a) Evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- b) Plan general de prevención.
- c) Planificación anual de la prevención.

### **Artículo 40. Vigilancia de la salud.**

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el Artículo 22 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información que se obtenga respetará en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona.

Los reconocimientos médicos deberán ser específicos y adecuarse al puesto de trabajo desempeñado.

Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.



**Artículo 41. Riesgo durante el embarazo.**

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación de su puesto de trabajo y que puedan afectar a su salud o a la del feto.

En este sentido, una vez conocida por la empresa dicha situación de embarazo, se deberá emitir un informe por los servicios de prevención indicando la posible incompatibilidad de dicha situación con los riesgos existentes, todo ello en los términos previstos en el Artículo 26 de la Ley 31/1995.

**Artículo 42. Prendas de trabajo.**

La empresa, a su coste, deberá proporcionar al trabajador las prendas o útiles de seguridad tales como guantes, manguitos, protectores, botas, gafas, tapones, etc., teniendo de otra parte el derecho de controlar el consumo y calidad de los mismos.

**Artículo 43. Comité de Seguridad y Salud Laboral y Seguridad Ambiental.**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en igual número.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Respecto de sus competencias se hace una remisión a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

**Artículo 44. Responsabilidad Social, Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria.**

Es deseo de las partes firmantes del presente convenio, aunar esfuerzos para conseguir que la empresa adopte en su gestión valores de responsabilidad social, respeto al medio ambiente y elaboración de los envases de conformidad con las normas de seguridad alimentaria.



Para ello, la empresa y los trabajadores harán los esfuerzos necesarios por cumplir y mantener de forma adecuada las normas internacionales de certificación que actualmente tiene obtenidas la empresa, o que puedan ser objeto de futura aplicación, y en concreto de las siguientes:

- ISO 9001 de Gestión de Calidad.
- ISO 14001 de Gestión Medio Ambiental.
- ISO 22000 de Seguridad Alimentaria.
- SA 8000 de Responsabilidad Social.

## CAPÍTULO XI

### **Del plan de igualdad y del comité para la igualdad**

#### **Artículo 45. Plan de igualdad.**

Se llevará a cabo la redacción de un plan de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, incentivando la contratación de mujeres en igualdad de trato con los hombres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

La empresa no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos de raza, casta, nacionalidad, religión, discapacidad, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, formar, promocionar, despedir o jubilar a los trabajadores.

Se incorpora como anexo III el Plan de Igualdad que servirá de base para velar por lo anteriormente expuesto.

Expresamente, y dentro del marco del plan de igualdad, se incluirá en éste una cláusula para la acumulación del permiso de lactancia por días completos. Esta medida entrará en vigor a la firma y registro del Plan de Igualdad.

#### **Artículo 46. Comité para la igualdad.**

Se deberá constituir en la empresa un Comité para la Igualdad, cuya finalidad será velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Deberá realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, en el sentido de constatar la realización de las acciones previstas, identificando los problemas que puedan surgir durante



su desarrollo, y formulando las recomendaciones para el mejor desarrollo del mismo y de los principios generales de igualdad de trato.

Deberá estar constituido por tres miembros por cada representación, siendo facultad de cada una de ellas su nombramiento.

Ambas partes se comprometen a constituir el Comité de Igualdad que negociará el Plan de Igualdad en un plazo de 30 días a la firma del presente convenio.

## CAPÍTULO XII

### **De la comisión paritaria de interpretación del convenio**

#### **Artículo 47. Funciones y Composición.**

Se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación del presente Convenio.

Su objetivo será velar por el cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, y serán funciones de la Comisión las siguientes:

- La interpretación del Convenio.
- A requerimiento de cualquiera de las partes, la mediación en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter laboral pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del mismo.
- Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.

Estará integrada por tres representantes de los trabajadores y por otros tres de la Empresa, quienes, de entre ellos, elegirán un Secretario.

#### **Artículo 48. Funcionamiento.**

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su efectividad del voto unánime de los representantes de la empresa y, al menos, de dos miembros de la representación de los trabajadores.

## CAPÍTULO XIII

### **Del régimen disciplinario**

#### **Artículo 49. Principios de ordenación.**

Las normas del régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la em-



presa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará como leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al Comité de Empresa.

Del mismo modo, y sin valor de sanción, la empresa hará uso de las advertencias de sanción que considere oportunas en relación con hechos respecto de los cuales es preciso evidenciar una mala práctica o una actuación incumplidora con la finalidad de evitar su repetición futura que conllevaría la sanción laboral.

## **Artículo 50. Clases de Faltas.**

### 50.1. Faltas Leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. Ausencia injustificada al trabajo durante un día.
3. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyo supuesto se considerará como falta grave o muy grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
6. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.



7. 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 trascendencia merezcan esta calificación.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
9. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
10. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
11. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
12. Cualquier otra de carácter análogo.

#### 50.2. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales; si existiera malicia se considerará falta muy grave.
5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que fuesen.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el 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 trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.
15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador 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 compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.
19. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
22. La comisión de dos faltas leves en el plazo de tres meses.



23. Cualquier otra de carácter análogo.

### 50.3. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo tres o más días sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de justicia competentes, 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 ella 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 o subordinados o a sus familiares.



12. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
13. Abandonar 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. La autolesión en el trabajo.
20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
25. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que implique trato vejatorio para el/la trabajador/a.
26. La comisión de dos faltas graves en el plazo de 6 meses.





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

**Artículo 51. Sanciones.**

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.

Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 52. Prescripción y plazos de impugnación.**

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.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán de veinte días.

**CAPÍTULO XIV****Solución de conflictos laborales****Artículo 53. Adhesión al ASEC-EX y su reglamento de desarrollo.**

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan voluntariamente someterse al Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura, como instrumento de gestión de los procedimientos



de solución autónoma de conflictos, a través del ASEC-EX y su reglamento de aplicación, para la solución de aquellos conflictos de naturaleza colectiva que pudieran plantearse entre las partes.

#### 53.1. De la mediación.

La adhesión al ASEC-EX, en su modalidad de mediación, será obligatoria en los siguientes casos:

- a) Con carácter previo a la interposición de una demanda de conflicto colectivo.
- b) Con carácter previo a una convocatoria de huelga.
- c) Con motivo de las discrepancias existentes en el seno de la comisión negociadora del convenio colectivo para el supuesto de que no se alcanzare un acuerdo.
- d) Con motivo de las discrepancias existentes en el seno de la comisión negociadora del convenio colectivo para el supuesto de que no se alcanzare un acuerdo y se hubiera agotado el plazo máximo establecido para alcanzar el acuerdo.
- e) Discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Designación de los mediadores. Los mediadores podrán ser designados por las partes o por el propio Servicio de entre los nombres comprendidos en la Lista aprobada por la Comisión Paritaria.

Duración del procedimiento. La mediación tendrá una duración de diez días, salvo que las partes decidan ampliarlo. En el caso de que el procedimiento se promueva con carácter previo a la convocatoria de una huelga o para la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, este plazo quedará reducido a 72 horas.

#### 53.2. Del arbitraje.

El procedimiento de arbitraje tendrá lugar en el supuesto previsto en el Artículo 2.4 del presente convenio colectivo, siempre que dicho organismo incorpore dicho procedimiento, y se acuerde de forma expresa por ambas partes su sometimiento al mismo.

### **Disposiciones transitorias.**

#### **Primera. Vigencia y aplicación del Convenio.**

El Convenio entrará en vigor a la fecha inicial de su periodo de vigencia.

**Segunda. Aplicación de los incrementos salariales.**

Los incrementos del Salario Base y Salario Base de pagas extras se actualizarán en 2023 con efectos retroactivos de 1 de enero, generando unos atrasos desde enero hasta mayo y actualizándose el concepto en la nómina de junio de 2023.

Los complementos salariales de Plus de turno por día efectivo de trabajo (Artículo 11.1), Plus de nocturnidad (Artículo 11.2) y Plus de domingos y festivos (Artículo 11.3) y el complemento extrasalarial Plus de Transporte o distancia (Artículo 14.1) se actualizarán en la nómina de junio de 2023 sin efectos retroactivos.

**ANEXO I****GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES****TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2023**

<b>GRUPO PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL</b>	<b>Salario-Base anual 2023</b>	<b>Salario-Base mensual 2023</b>	<b>Salario-Base paga extra 2023</b>
MANDOS	A	30.549,53	2.036,64	2.036,64
	B	27.600,70	1.840,05	1.840,05
	C	24.651,70	1.643,45	1.643,45
	D	21.703,21	1.446,88	1.446,88
TÉCNICOS	A	29.042,01	1.936,13	1.936,13
	B	27.567,51	1.837,83	1.837,83
	C	26.093,18	1.739,55	1.739,55
MECÁNICOS / ELÉCTRICOS	A	23.277,28	1.551,82	1.551,82
	B	21.802,95	1.453,53	1.453,53
	C	19.727,63	1.315,18	1.315,18
	D	17.600,38	1.173,36	1.173,36
	E	16.661,79	1.110,79	1.110,79
PRODUCCIÓN	A	23.277,28	1.551,82	1.551,82
	B	21.802,95	1.453,53	1.453,53
	C	19.727,63	1.315,18	1.315,18
	D	17.600,38	1.173,36	1.173,36
	E	16.661,79	1.110,79	1.110,79
ADMINISTRATIVOS	A	27.567,51	1.837,83	1.837,83
	B	25.355,85	1.690,39	1.690,39
	C	21.669,85	1.444,66	1.444,66
	D	16.661,79	1.110,79	1.110,79



## TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	Salario-Base anual 2024	Salario-Base mensual 2024	Salario-Base paga extra 2024
MANDOS	A	31.618,76	2.107,92	2.107,92
	B	28.566,73	1.904,45	1.904,45
	C	25.514,51	1.700,97	1.700,97
	D	22.462,83	1.497,52	1.497,52
TÉCNICOS	A	30.058,48	2.003,90	2.003,90
	B	28.532,37	1.902,16	1.902,16
	C	27.006,44	1.800,43	1.800,43
MECÁNICOS / ELÉCTRICOS	A	24.091,99	1.606,13	1.606,13
	B	22.566,06	1.504,40	1.504,40
	C	20.418,09	1.361,21	1.361,21
	D	18.216,40	1.214,43	1.214,43
	E	17.244,96	1.149,66	1.149,66
PRODUCCIÓN	A	24.091,99	1.606,13	1.606,13
	B	22.566,06	1.504,40	1.504,40
	C	20.418,09	1.361,21	1.361,21
	D	18.216,40	1.214,43	1.214,43
	E	17.244,96	1.149,66	1.149,66
ADMINISTRATIVOS	A	28.532,37	1.902,16	1.902,16
	B	26.243,30	1.749,55	1.749,55
	C	22.428,30	1.495,22	1.495,22
	D	17.244,96	1.149,66	1.149,66



## TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2025 (actualizadas al 2%)

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	Salario-Base anual 2025	Salario-Base mensual 2025	Salario-Base paga extra 2025
MANDOS	A	32.251,14	2.150,08	2.150,08
	B	29.138,06	1.942,54	1.942,54
	C	26.024,80	1.734,99	1.734,99
	D	22.912,08	1.527,47	1.527,47
TÉCNICOS	A	30.659,65	2.043,98	2.043,98
	B	29.103,02	1.940,20	1.940,20
	C	27.546,57	1.836,44	1.836,44
MECÁNICOS / ELÉCTRICOS	A	24.573,83	1.638,26	1.638,26
	B	23.017,38	1.534,49	1.534,49
	C	20.826,45	1.388,43	1.388,43
	D	18.580,72	1.238,71	1.238,71
	E	17.589,85	1.172,66	1.172,66
PRODUCCIÓN	A	24.573,83	1.638,26	1.638,26
	B	23.017,38	1.534,49	1.534,49
	C	20.826,45	1.388,43	1.388,43
	D	18.580,72	1.238,71	1.238,71
	E	17.589,85	1.172,66	1.172,66
ADMINISTRATIVOS	A	29.103,02	1.940,20	1.940,20
	B	26.768,17	1.784,54	1.784,54
	C	22.876,86	1.525,12	1.525,12
	D	17.589,85	1.172,66	1.172,66

**ANEXO II****COMPLEMENTOS SALARIALES**

<b>COMPLEMENTOS SALARIALES</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Plus Turno día	9,00	9,00	9,00
Plus nocturnidad	15,90	15,90	15,90
Plus domingo/festivos	20,85	20,85	20,85
Plus turno en vacaciones	6.24	6.24	6.24
Plus Nochebuena/vieja	82.93	82.93	82.93
Plus transporte	3,45	3,57	3,64
Kilometraje	0.30	0.30	0.30
Ayudas escolaridad hijos	8.48	8.48	8.48
Hora de formación fuera de jornada	6.06	6.06	6.06
Ayuda Minusvalías	106.32	106.32	106.32
Alteración Vacaciones	341.53	341.53	341.53

Todos los conceptos salariales quedan para el periodo de aplicación del convenio tal y como constan en la tabla anterior, excepto el de transporte para el 2025, que está actualizado al 2% en la tabla. Caso de que el IPC de cierre de 2024 sea superior al 2%, el complemento de transporte para 2025 se actualizaría a IPC con un máximo del 2,5%.

**ANEXO III****PLAN DE IGUALDAD**

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y, en concreto su Artículo 45, Ba Glass Spain, SA, tiene un plan de igualdad que se aprobó por la comisión de igualdad en mayo de 2017.

Tal y como se establece en el Artículo 46, la Comisión de Igualdad es el órgano legitimado para hacer seguimiento y revisar este Plan de Igualdad.

**PLAN DE IGUALDAD**

Fábrica de Villafranca de los Barros

Índice.

I. Datos de la empresa.

II. Compromiso de la empresa.

III. Áreas de intervención y pautas de actuación.

A) Acceso al empleo.

B) Formación.

C) Condiciones salariales.

D) Promoción.

E) Conciliación de la vida laboral y familiar.

F) Condiciones de trabajo y salud laboral.

G) IV. Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

H) Comité evaluador de las situaciones de acoso.

I) Procedimiento.

J) Tratamiento de los trabajadores y trabajadoras víctimas de género.

V. Comité para la igualdad.

VI. Vigencia.





## I. Datos De La Empresa.

Denominación social: BA Glass Spain, SA.

Forma jurídica: sociedad anónima de carácter unipersonal.

NIF de la empresa: A06266282.

Domicilio social: Plg. Ind. Los Varales, s/n Villafranca de los Barros (Badajoz).

Página web: [www.baglass.com](http://www.baglass.com).

Sector económico al que pertenece: CNAE 2313; fabricación automática de vidrio hueco productos y/o servicios: envases de vidrio para alimentación y bebidas.

Actividades principales que desarrolla: producción y comercialización de envases de vidrio.

Fecha de inicio de la actividad de la empresa: Villafranca de los Barros en 1998.

Convenios colectivos de referencia: Convenio Colectivo BA Glass Spain Villafranca de los Barros.

## II. Compromiso de la empresa.

La empresa se compromete a integrar este plan de igualdad dentro de los mecanismos de gestión que tiene implantados.

Es un valor central de la política de la empresa la igualdad de oportunidades. Para ello, la empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales para su consolidación efectiva.

La empresa y los representantes de los trabajadores tienen asumido el compromiso de constituir y desarrollar de forma efectiva, un órgano paritario que llevará a cabo el seguimiento del plan de igualdad y velará por su cumplimiento, órgano que se denominará Comité para la Igualdad. Y, en el mismo sentido, ambas representaciones se comprometen a integrar el plan de igualdad en el texto del convenio colectivo aplicable.

Este compromiso se encuentra enmarcado, del mismo modo, en las obligaciones que la empresa tiene asumidas como consecuencia de la certificación que actualmente tiene en vigor en materia de responsabilidad social a través de la norma internacional SA 8000.

El presente Plan de Igualdad va referido al centro de trabajo de la empresa en la localidad de Villafranca de los Barros (Badajoz), en concreto respecto del personal de alta en la misma dependiente de su cuenta de cotización.



### III. Áreas de intervención y pautas de actuación.

#### A) Acceso al empleo y contratación.

Para garantizar que en la empresa se lleve a cabo un acceso al empleo de forma equilibrada, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Una política generalizada de contratación estable, priorizando la forma de contratación indefinida o su inmediata conversión a la misma cuando el puesto de trabajo a cubrir, o ya cubierto, se considere efectivo para la organización dentro del cuadro de personal aprobado en cada momento.
- En igualdad de formación y experiencia entre las candidaturas, se optará por la contratación de la persona que pertenezca al sexo menos representado.
- Cuando sea necesaria la incorporación de trabajadores a través de los institutos de formación profesional, se solicitará de forma prioritaria la incorporación del sexo menos representado dentro de las personas que estén cursando una formación técnica adecuada para el puesto de trabajo a cubrir.
- Del mismo modo, se solicitará de dichos centros de formación profesional la prioridad del personal femenino para el desempeño de las prácticas de estudiantes que cada año llevan a cabo su formación en la fábrica.
- Se promoverá y procurará que las mujeres accedan a desempeñar puestos de trabajo en la denominada zona caliente, en los talleres mecánicos y en logística.
- Se eliminarán de la entrevista de trabajo los aspectos relacionados con el estado civil, situación personal, número de hijos o planes de futuro, todo ello relacionado con el ámbito personal del trabajador.
- Se fomentará la contratación de varones para cubrir los puestos de carácter administrativo.
- Se fomentará la contratación de mujeres para cubrir los puestos de mandos.
- En los textos de los anuncios que se publiquen para la contratación de trabajadores de forma colectiva, se revisará que no tengan referencias de carácter sexista y se hará una mención expresa al respeto y cumplimiento de las políticas de igualdad en la empresa.

**B) Formación.**

Se garantizará el acceso a la formación por parte de todos los trabajadores sin distinción de género.

Se fomentará la presencia femenina en todas las acciones formativas y, en todo caso, en aquellas disciplinas o materias en las que estén menos representadas.

Se garantizará y asegurará la actualización de las habilidades y conocimientos de aquellas mujeres que se reincorporan al trabajo después del periodo de tiempo dedicado al descanso maternal o cuidado de hijos.

**C) Condiciones salariales.**

La política retributiva y la forma de pago serán claras y entendibles para todos los trabajadores. Se deberá garantizar la inexistencia de discriminaciones por este concepto.

Se valorarán los puestos de trabajo independientemente de que se trate de categorías ocupadas mayoritariamente por hombres o mujeres.

Para ello, se analizarán comparativamente las retribuciones teniendo en cuenta no sólo el sueldo sino también los beneficios sociales y pluses.

**D) Promoción.**

En la medida en que surjan vacantes, ya sea por nueva creación o por cese o promoción del anterior, se deberá analizar que dicho puesto pueda ser ocupado por una mujer, siempre en igualdad de méritos y de capacidad.

En los puestos de mandos que se promuevan deberá priorizarse su ocupación por mujeres, incluso a través de la discriminación positiva.

**E) Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Se fomentará y facilitará el uso del permiso de paternidad dirigido a los hombres.

**F) Condiciones de trabajo y salud laboral.**

No se establecerán diferencias entre la ropa que ha de entregarse al personal de uno u otro sexo.

Se facilitará la ropa adecuada a las mujeres embarazadas.



Se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación de su puesto de trabajo y que puedan afectar a su salud o la del feto. Una vez conocida por la empresa dicha situación de embarazo, se deberá emitir un informe por los servicios de prevención indicando la posible incompatibilidad de dicha situación con los riesgos existentes, todo ello en los términos previstos en el Artículo 26 de la Ley 31/1995. En caso de mínima duda sobre los riesgos que para el embarazo pueda originar el mantenimiento de la actividad, se acordará por la empresa la opción de suspender la relación laboral por esta contingencia, lo que se acordará con la Mutua Patronal y el Servicio de Prevención correspondientes.

Se deberán analizar los puestos de trabajo de la empresa teniendo en cuenta que los mismos puedan ser desempeñados por trabajadoras embarazadas.

#### IV. Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

Todo trabajador tiene derecho a la salvaguarda de su dignidad y a los derechos fundamentales en el trabajo. En virtud de ello, la empresa manifiesta su total rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, abuso de poder o cualquier tipo de comportamiento discriminatorio, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conducta.

Para ello, BA Glass Spain, en concreto respecto de su fábrica de Villafranca, velará por un entorno laboral exento de todo tipo de acoso, rechazando cualquier tipo de práctica de este tipo en el ambiente de trabajo y haciendo expreso pronunciamiento de no tolerar este tipo de acciones.

Quedan comprendidas dentro de este Protocolo las conductas que están relacionadas con los siguientes aspectos:

- Acoso sexual: cualquier comportamiento o conducta, verbal o física, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y se desarrolle en el ámbito laboral. La consideración de acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo. El acoso implica, en principio, una conducta continuada en el tiempo, si bien un único episodio, por su trascendencia, pudiera ser constitutivo de acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el efecto o el propósito de atentar contra su



dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito o como consecuencia de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se produjese en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

- Acoso moral: toda conducta repetida y sistemática, de naturaleza gestual, verbal o escrita, que se produce en el marco de la organización y que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo de la persona, deteriorando su imagen profesional y poniendo en peligro su empleo. Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de actos o conductas sistemáticas y continuadas, que atenten a la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar este resultado lesivo.

#### A) Comité evaluador de situaciones de acoso.

Las situaciones de acoso que se produzcan serán admitidas, tramitadas y resueltas con recomendación a la dirección de la empresa, por los miembros del comité evaluador de las situaciones de acoso.

Dicho comité estará compuesto por dos miembros, elegidos de entre los miembros del comité para la igualdad en representación de cada una de las partes, comité y empresa, y al momento en que se constituya el comité para la igualdad.

Dichos miembros ejercerán sus funciones con total independencia y objetividad, debiendo regirse en todo momento por el reglamento establecido en este protocolo de acoso.

De entre los dos miembros, a uno de ellos corresponderá la función de secretario, lo que supondrá llevar a cabo el impulso del procedimiento, levantando actas de las investigaciones y actuaciones llevadas a cabo.

#### B) Procedimiento.

El procedimiento se iniciará por medio de la denuncia formal a través de un escrito del denunciante dirigido al secretario del comité.

En dicha denuncia se expresarán de forma concreta los hechos acontecidos, su posible reiteración en el tiempo y las partes implicadas.

El procedimiento de actuación se sustentará en el respeto a la confidencialidad, intimidad y dignidad de las personas implicadas.



Una vez conocida la denuncia se llevará a cabo una tramitación inicial y urgente para determinar si existen indicios suficientes de situaciones de acoso. Para ello, se podrá solicitar una declaración de las partes implicadas, datos complementarios o la declaración de las personas que puedan ofrecer un testimonio directo y objetivo sobre los hechos.

En el supuesto de que del resultado de la valoración previa por parte del comité resultase la no existencia de indicios suficientes para considerar una situación como las previstas en este protocolo, se comunicará en el plazo de 10 días laborables al interesado, explicándole suficientemente las causas del cierre del expediente.

En el supuesto de que del resultado de la evaluación previa por parte del comité de acoso se determine la existencia de indicios suficientes para valorar una situación como las previstas en este protocolo, se comunicará la apertura del expediente de instrucción y averiguación de los hechos en el plazo de 10 días laborables a las partes interesadas y a la dirección de la empresa.

La apertura del expediente de instrucción estará encaminada a la averiguación más concreta de los hechos, para cuyo fin se solicitará la declaración de todas aquellas personas necesarias para el completo y correcto conocimiento de los hechos, con la posibilidad de convocar reuniones entre las partes implicadas o careos, con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo, de ser éste el cauce adecuado, con la mediación del comité o de cualesquiera otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello.

Una vez instruido dicho expediente se emitirá un informe final como conclusión de la investigación practicada, el cual será puesto en conocimiento del denunciado y del denunciante.

Si a juicio del comité los hechos analizados fuesen constitutivos de acoso moral o sexual se remitirá a la dirección de la empresa una valoración de los hechos, con propuesta de infracción atendiendo a la gravedad de los hechos.

Igual actuación podrá llevarse a cabo para el supuesto de que la denuncia pueda ser considerada falsa o de mala fe.

Una vez cerrado el expediente, deberá vigilarse y será supervisada la situación posterior de los intervinientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias.

Si durante la tramitación del procedimiento se advirtieran indicios de la comisión de una falta o delito de carácter penal, el comité suspenderá el procedimiento notificándolo a



las partes y a la dirección de la empresa para que se proceda en la forma oportuna en derecho.

C) Tratamiento de los trabajadores y trabajadoras víctimas de género.

Si a resultas de este procedimiento, o de cualquier otro en el ámbito judicial, se resolviera acerca de la existencia de un trabajador o trabajadora víctima de género, se adoptarán de inmediato las medidas necesarias en el ámbito de la empresa para salvaguardar sus derechos e intereses, informándola de sus derechos y los servicios existentes, y proporcionándola medidas de protección, apoyo y asistencia legal y/o psicológica adecuada para que sus derechos e intereses sean debidamente considerados y adoptar desde la empresa las medidas pertinentes para proteger en su entorno su vida privada.

Y, del mismo modo, el trabajador o trabajadora víctima de violencia de género tendrá también derecho a:

- A la recuperación de su vida personal y profesional, garantizándole asistencia y asesoramiento por parte de los servicios médicos y jurídicos de la empresa.
- A reducir su jornada de trabajo o reordenar su tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario o la aplicación del horario flexible.
- A la movilidad geográfica en el ámbito de la empresa.
- A la movilidad en el ámbito del centro de trabajo.
- A recibir la formación adecuada para poder desempeñar otro puesto de trabajo en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.
- A la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- A la extinción objetiva de la relación laboral por su voluntad.
- A la no consideración de las faltas de asistencia como consecuencia de su situación física o psicológica a efectos del despido objetivo.
- A modificar los periodos de disfrute previamente establecidos en el calendario de vacaciones.

V. Comité para la igualdad.

El comité de igualdad es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre



mujeres y hombres, así como cualquiera otra competencia que resulte de este plan de igualdad.

Deberá realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, en el sentido de constatar la realización de las acciones previstas, identificando los problemas que puedan surgir durante su desarrollo, y formulando las recomendaciones para el mejor desarrollo del mismo y de los principios generales de igualdad de trato.

El comité estará formado por 6 miembros, de los cuales 3 serán nombrados de entre los miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores, y otros 3 serán miembros en representación de la empresa.

La presidencia del comité deberá recaer en la representación de la empresa. Y la secretaría del mismo, en la representación de los trabajadores.

Deberá reunirse, como mínimo, de forma semestral, o tantas veces como fuera preciso siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

El Comité para la Igualdad tendrá la competencia para aprobar cualesquiera otras normas de actuación acerca de su funcionamiento.

#### VI. Vigencia.

Se establece una vigencia para el Plan de Igualdad acorde con la vigencia del convenio colectivo del centro de trabajo de Villafranca de los Barros. Es decir, el presente Plan tendrá una vigencia de 2016 a 2018, ambos inclusive.

No obstante, a instancia de una de las partes componentes de la negociación colectiva se podrá llevar a su revisión y, en su caso, la modificación del mismo siempre que exista acuerdo en los mismos términos que para su aprobación de carácter colectivo.

