



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 12 de abril de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Saint Gobain Vicasa –Centro de Trabajo de Burgos– C.C. 09000670011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a la empresa Saint Gobain Vicasa –Centro de Trabajo de Burgos– suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación de los trabajadores, el día 21 de marzo de 2013, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 27 de marzo de 2013 y completada toda la documentación con fecha 12 de abril de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 12 de abril de 2013.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAINT GOBAIN VICASA
-FÁBRICA DE BURGOS-
PERSONAL EMPLEADO
2013

ÍNDICE. -

CAPÍTULO I. - DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN I. - OBJETO.

Artículo 1.º - Objeto.

SECCIÓN II. - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 2.º - Personal.

Artículo 3.º - Territorial.

Artículo 4.º - Temporal.

Artículo 5.º - Prórroga.

SECCIÓN III. - GARANTÍA, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo 6.º - Compensación.

Artículo 7.º - Absorción.

Artículo 8.º - Vinculación a la totalidad.

CAPÍTULO II. - INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

Artículo 9.º - Interpretación.

Artículo 10.º - Comisión Paritaria.

Artículo 11.º - Composición.

Artículo 12.º - Funciones Específicas.

Artículo 13.º - Normas de Actuación.

Artículo 14.º - Acuerdos de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III. - INGRESOS, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PROMOCIÓN Y CALIFICACIÓN DEL PERSONAL.

SECCIÓN I. - VACANTES Y CONTRATACIÓN.

Artículo 15.º - Vacantes e Ingresos.

Artículo 16.º - Periodo de Prueba.

SECCIÓN II. - ORGANIZACIÓN.

Artículo 17.º - Organización.

Artículo 18.º - Definiciones.

SECCIÓN III. - CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Artículo 19.º - Bases.

Artículo 20.º - Normas de Calificación.

Artículo 21.º - Competencias.

Artículo 22.º - Método de Valoración.



SECCIÓN IV. – CALIFICACIONES.

Artículo 23.º – Niveles de Valoración.

Artículo 24.º – Garantía Personal.

SECCIÓN V. – PROMOCIÓN.

Artículo 25.º – Definiciones.

Artículo 26.º – Plazos y Condiciones de Promoción.

Artículo 27.º – Convocatoria.

Artículo 28.º – Tribunales Calificadores.

Artículo 29.º – Candidatos.

Artículo 30.º – Pruebas.

Artículo 31.º – Prioridades.

Artículo 32.º – Formación y Consolidación.

Artículo 33.º – Trabajos de Distinta Calificación.

Artículo 34.º – Cambio de puesto de trabajo.

SECCIÓN VI. – FORMACIÓN.

Artículo 35.º – Formación.

Artículo 36.º – Premios de Formación.

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES DE TRABAJO.

SECCIÓN I. – JORNADA DE TRABAJO - HORARIOS.

Artículo 37.º – Jornada Anual.

Artículo 38.º – Modalidad de Jornada.

SECCIÓN II. – VACACIONES.

Artículo 39.º – Duración de las Vacaciones.

Artículo 40.º – Periodo de disfrute (P.A.V.).

Artículo 41.º – Retribución en vacaciones.

CAPÍTULO V. – RETRIBUCIONES.

SECCIÓN I. – RETRIBUCIÓN GARANTIZADA.

Artículo 42.º – Salario Convenio.

SECCIÓN II. – COMPLEMENTOS PERSONALES.

Artículo 43.º – Complemento Personal de Origen (C.P.O.).

Artículo 44.º – Complemento de Unificación.

Artículo 45.º – Plus Personal.

SECCIÓN III. – RETRIBUCIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO.

Artículo 46.º – Gratificaciones Extraordinarias.

SECCIÓN IV. – COMPLEMENTOS DE PUESTO.

Artículo 47.º – Complementos por trabajo a turno.

Artículo 48.º – Plus Globalizado de Turno Total.

Artículo 49.º – Plus de Penosidad.



SECCIÓN V. – RETRIBUCIONES ESPECIALES.

Artículo 50.º – Horas Extraordinarias.

SECCIÓN VI. – ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCIÓN.

Artículo 51.º – Retribuciones Garantizadas.

Artículo 52.º – Otras Retribuciones.

Artículo 53.º – Incentivo de Mejora.

Artículo 54.º – Prima anual de resultados de centro.

Artículo 55.º – Fórmula de Reparto de la Prima.

Artículo 56.º – Actualización y revisión salarial.

SECCIÓN VII. – DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES.

Artículo 57.º – Disposiciones sobre el sistema retributivo.

SECCIÓN VIII. – CONTRATO DE RELEVO.

Artículo 58.º – Contrato de Relevo.

SECCIÓN IX. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 59.º – Compromiso en la Prevención de Riesgos.

Artículo 60.º – Implicación colectiva.

Artículo 61.º – Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 62.º – Vigilancia de la salud.

Artículo 63.º – Equipos de protección individual.

Artículo 64.º – Protección del Medio Ambiente.

PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES. –

Artículo 65.º – Premio de Nupcialidad.

Artículo 66.º – Premio de Natalidad.

Artículo 67.º – Ayudas de estudios para hijos/as de trabajadores.

Artículo 68.º – Ayudas de estudios para el personal.

Artículo 69.º – Jubilación.

Artículo 70.º – Seguro de vida e invalidez.

Artículo 71.º – Incapacidad temporal.

Artículo 72.º – Complemento de empresa e invalidez.

Artículo 73.º – Préstamos para adquisición de viviendas.

Artículo 74.º – Nochebuena y Nochevieja (24 y 31 de diciembre).

Artículo 75.º – Permisos remunerados.

Artículo 76.º – Reglamento de llamadas.

Artículo 77.º – Representación de los trabajadores.

Artículo 78.º – Cambio de fabricación a otro departamento.

Artículo 79.º – Excedencias.

Artículo 80.º – Garantía en caso de accidente de circulación.



CLÁUSULAS ADICIONALES. –

Primera. – Derecho Supletorio.

Segunda. – Desaparición de Prima Global Objetivos Producción (PGOP).

Tercera. – Transposición.

ANEXOS. –

Anexo I. – Remuneración Mínima Anual Garantizada al 1-1-2013.

Anexo II. – Plus Globalizado Turno Total.

Anexo III. – Prima de Resultados de Centro. Distribución Individual.

Anexo IV. – Valores Horas Extras y horas de formación al 1-1-2013.

Anexo V. – Calendario Tipo Turno Total.

Anexo VI. – Guardias, Llamadas, Prolongaciones.

Anexo VII. – Plan de igualdad.

* * *

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN I. – OBJETO

Artículo 1.º – *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre S.G. Vicasa, S.A. y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según la Sección siguiente.

SECCIÓN II. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2.º – *Personal.*

El presente Convenio afectará al personal encuadrado dentro del Colegio de Técnicos y Administrativos, que se denominan «Empleados».

En cualquier caso, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes dentro de la organización de la Sociedad S.G. Vicasa están clasificados dentro del grupo de «Cuadros» y «EAPs».

Artículo 3.º – *Territorial.*

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que S.G. Vicasa, S.A. tiene instalado en Burgos.

Artículo 4.º – *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5.º – *Prórroga.*

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entiende prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes, en escrito dirigido a la otra parte, dentro del último mes de su vigencia o del de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral.



SECCIÓN III. – GARANTÍA, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 6.º – *Compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en el Centro de Trabajo, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que se establecen en este Convenio para el personal de su mismo Nivel, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Artículo 7.º – *Absorción.*

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

Artículo 8.º – *Vinculación a la totalidad.*

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

En caso de que alguna de las normas pactadas pudiera resultar subsanable por la autoridad laboral y/o jurisdiccional competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, antes de la comparecencia, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

CAPÍTULO II. – INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 9.º – *Interpretación.*

La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes.

Artículo 10.º – *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del Convenio.

Artículo 11.º – *Composición.*

La Comisión Paritaria, establecida en el artículo anterior, estará formada por 3 miembros de los Representantes de Empleados, preferentemente pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio, y 3 miembros de la Representación de la Dirección. Cuando ambas Representaciones lo acuerden, podrá acudir por ambas partes el número de personas que se estime oportuno.



Artículo 12.º – *Funciones específicas.*

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto las aceptadas por la Empresa como las asumidas por los trabajadores.

b) Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidas, tanto por los Representantes de Empleados como por los Representantes de la Dirección.

Artículo 13.º – *Normas de actuación.*

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes. El Orden del Día se deberá comunicar con la antelación posible. En estas reuniones se deberá tratar sólo lo que figura en el Orden del Día.

Artículo 14.º – *Acuerdos de la Comisión Paritaria.*

Si el dictamen de la Comisión Paritaria es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un Acta, tendrán carácter vinculante.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de las partes podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del Acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO III. – INGRESOS, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PROMOCIÓN Y CALIFICACIÓN DEL PERSONAL

SECCIÓN I. – VACANTES Y CONTRATACIÓN

Artículo 15.º – *Vacantes e ingresos.*

Cuando la Dirección precise cubrir vacantes existentes en el Centro, lo comunicará a los Representantes de Empleados con la antelación suficiente, indicando las vacantes a cubrir y exigencias mínimas de dichos puestos.

Antes de proceder a la contratación exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir la vacante o plaza de nueva creación con:

- a) Personal excedente del propio Centro.
- b) Por convocatoria entre el personal del Centro.

En el supuesto a) se precisará si la designación es provisional o definitiva.

En el supuesto b), se seguirá lo previsto en el artículo 27 de este Convenio. En todos los casos deberá demostrar la aptitud mínima o suficiente para desempeñar el puesto a cubrir, mediante las pruebas oportunas y el periodo de consolidación correspondiente.

Artículo 16.º – *Periodo de prueba.*

Los periodos de prueba, regulados según la legislación vigente, se computarán, en caso de ser superados, a efectos de vacaciones, etc.

La descripción del puesto de trabajo quedará a disposición del trabajador admitido.



SECCIÓN II. – ORGANIZACIÓN

Artículo 17.º – Organización.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina propias de la Empresa.

Los Representantes de Empleados participarán y recibirán información según lo facultado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.º – Definiciones.

a) Puesto de trabajo.

Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un trabajo, dentro del proceso de producción de la Empresa.

b) Análisis de los puestos de trabajo.

Se ajustará a lo indicado en el Método de Valoración aprobado por ambas partes, hecha abstracción de la persona que ocupe cada puesto. En cada Departamento estará disponible, para consulta de los diferentes titulares de cada puesto, una Descripción de los Puestos de Trabajo afectados.

c) Trabajo correcto individual.

La actividad que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto «Actividad Normal», en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptados por la O.I.T.

SECCIÓN III. – CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 19.º – Bases.

La Calificación de los Puestos de Trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupe el puesto.

Artículo 20.º – Normas de calificación.

La determinación del Nivel de Calificación que a cada puesto corresponde se realizará por aplicación del Método de Valoración aprobado por ambas partes.

Toda promoción dentro del mismo puesto de trabajo deberá realizarse exclusivamente por aplicación de dicho Método.

Artículo 21.º – Competencias.

Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios Técnicos de Organización.

En las descripciones de todos los puestos de trabajo, los Representantes de Empleados podrán comprobar, siempre que lo estimen oportuno y con el tiempo necesario, el



estudio previo de la descripción y efectuarán sobre la misma las correcciones que estimen oportunas, que deberán ser confirmadas por el Jefe de Departamento o Servicio del puesto de trabajo, antes de que el Servicio Técnico de Valoración efectúe la Calificación. Una vez emitido por parte de la Empresa el resultado de la valoración correspondiente al puesto estudiado, lo comunicará al interesado, con copia a los Representantes de Empleados.

Dentro de los Representantes de Empleados se elegirán tres miembros, que se especializarán en el Método de Valoración y serán los encargados de emitir el informe correspondiente.

Artículo 22.º – Método de valoración.

La Dirección de la Empresa entregará a los Representantes de Empleados un ejemplar del Método de Valoración y los detalles necesarios para la aplicación de dicho Método, así como forma de aplicación, redacción de análisis, descripción de empleo, detalle de las operaciones y asignación de Niveles.

Los Representantes de Empleados se hacen responsables del conocimiento y custodia del Método de Valoración, para su uso exclusivo en defensa de los intereses de los trabajadores de la Empresa. Toda la documentación tendrá carácter confidencial.

SECCIÓN IV. – CALIFICACIONES

Artículo 23.º – Niveles de valoración.

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de 16 Niveles.

Artículo 24.º – Garantía personal.

En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en Nivel inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el Nivel consolidado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable en los supuestos de incapacidad o falta de aptitud declarada, o imposición de sanción que lleve aparejada la pérdida (transitoria) de Categoría o Nivel, según la normativa vigente.

SECCIÓN V. – PROMOCIÓN

Artículo 25.º – Definiciones.

Se define como Promoción el cambio a un Nivel superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

- a) Por haber variación de las funciones propias del trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.
- b) Por cambio de puesto de trabajo.



Artículo 26.º – Plazos y condiciones de promoción.

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de valoración que los Servicios Técnicos de Organización realicen, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que motiven una revisión, solicitará ésta, por escrito, al Jefe de su Servicio, acusando recibo éste al interesado. El Jefe de Servicio tramitará la petición al Departamento de Organización, con su opinión al respecto. En el plazo de 40 días naturales y a partir de la fecha de acuse de recibo, la Empresa realizará la valoración, notificando al interesado el resultado, y la retroactividad con efecto de la fecha de la solicitud.

Se valorarán los puestos por orden cronológico de entrada en los Servicios Técnicos, comunicándolo a los interesados.

Artículo 27.º – Convocatoria.

Una vez producida la vacante o puesto de nueva creación, antes de recurrir a la convocatoria ordinaria, se tendrá en cuenta el personal excedente en el Centro, tal y como recoge el artículo 15 del presente Convenio.

En todos los casos se deberá demostrar la aptitud mínima o suficiente para desempeñar el puesto a cubrir, mediante las pruebas oportunas y el periodo de consolidación correspondiente.

En el supuesto b) del artículo 15, se procederá a la convocatoria ordinaria en el Centro, que se anunciará en el plazo máximo de 30 días, así como el programa de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud, pudiendo solicitar tomar parte en tales pruebas todos los trabajadores que lo deseen de igual o inferior escalón o nivel. La Empresa se compromete a pasar aviso a todos aquellos trabajadores que, en el momento de la convocatoria, se encuentren desplazados, en baja por I.T., y a los que estén de vacaciones, si hubieran expresado su interés previamente al Servicio de Asuntos Sociales. En ningún caso el plazo de tiempo entre la convocatoria y las pruebas de aptitud deberá ser inferior a 20 días, ni superior a 30 días naturales. En determinados casos, y por acuerdo entre las partes, se podrá acortar el plazo de tiempo fijado entre la convocatoria y la práctica de las pruebas.

En el caso de que algún trabajador de grupo profesional y/o nivel superior al puesto manifestara su intención de presentarse renunciando voluntariamente, en caso de obtener la plaza, a las condiciones y pluses asignados a su puesto de procedencia, excepcionalmente y de común acuerdo Dirección y Comité de Empresa, estudiarán su solicitud pudiendo, en virtud de las circunstancias, aceptarla.

Si, en caso de fuerza mayor, algún trabajador interesado no se hubiera inscrito en el plazo fijado, su situación será resuelta por el Tribunal Calificador.

Los Representantes de Empleados estarán informados del personal disponible que en cada momento existe en el Centro.



Artículo 28.º – *Tribunales Calificadores.*

Los Representantes de Empleados designarán dos empleados que, en unión de otros dos Representantes de la Dirección, constituirán los Tribunales Calificadores de las pruebas de aptitud.

El Tribunal participará en todo el proceso. Proceso que podrá modificar en cuanto a candidatos, pruebas y plazos, cuando las circunstancias así lo aconsejen y lo estimen por consenso todos sus miembros.

Artículo 29.º – *Candidatos.*

A partir del anuncio de la convocatoria, habrá un plazo mínimo de 14 días naturales, para que los interesados se inscriban como candidatos al puesto. En la convocatoria podrán inscribirse todos los trabajadores que lo deseen con independencia de su Calificación, si bien el Tribunal Calificador determinará quiénes de los inscritos con igual o mayor calificación pueden presentarse a las pruebas.

En el caso de que la vacante se haya producido por baja de un titular del puesto, o por ampliación del número de titulares del mismo, la convocatoria podrá ser, a juicio del Tribunal, restringida a aquellos candidatos que cumplan alguna de las condiciones siguientes:

1. – Haber realizado estas funciones anteriormente.
2. – Haber sustituido al titular, en periodo de vacaciones.
3. – Haber realizado dichas funciones en paralelo con el titular.
4. – Haber asistido a cursos de formación para dicho puesto.

Esta convocatoria también se regirá por las normas específicas actualmente aplicadas en el Centro para los casos de promoción interna.

En el caso de que ninguno de los candidatos presentados obtuviese la plaza, se realizará una segunda convocatoria para el resto del personal interesado.

Artículo 30.º – *Pruebas.*

La apreciación de la aptitud se basará únicamente en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas, pruebas psicotécnicas y pruebas de habilidades/competencias, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de 5 días hábiles.

A juicio del Tribunal Calificador, y en el caso de que haya aspirantes que en prueba reciente anterior hubieran superado las pruebas de aptitud, podrán suprimirse las pruebas a realizar, aceptando los resultados de dicha convocatoria anterior.

Artículo 31.º – *Prioridades.*

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Se entiende por antigüedad la del Departamento y, en caso de igualdad, la antigüedad en la Fábrica.



Artículo 32.º – *Formación y consolidación.*

Superada la prueba de selección, el aspirante mejor clasificado pasará un periodo de formación y posteriormente de consolidación, variable según el puesto de origen, el puesto de destino y el perfil del candidato.

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas, ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto inmediato superior.

Los periodos de formación y consolidación serán fijados por el Tribunal Calificador, no pudiendo exceder la suma de ambos periodos de 12 meses. A estos efectos se entiende por periodo/plazo de formación aquel en el que el titular tenga asignados unos objetivos de aprendizaje y unas acciones destinadas a conseguirlos (asistencia a cursos, visitas técnicas, trabajo en paralelo...). Hasta el inicio del periodo de consolidación el titular no cobrará la remuneración correspondiente al puesto que trate de consolidar.

Puestos de libre designación. –

Lo recogido en la presente Sección V no se aplicará a aquellos puestos que, por sus exigencias de formación, responsabilidad, confidencialidad, etc. son definidos como de «libre designación» y se relacionan a continuación:

- Técnico de Asuntos Sociales.
- Responsable Técnico de Fusión.
- Responsable de Talleres.
- Empleado de Aprovisionamientos.
- Secretaria de Dirección.
- Responsable de Producción de Horno.
- Responsable de Escogido, técnico DEA o equivalente.
- Técnico de Seguridad e Higiene.
- Jefe de Conformación.
- Jefe de Mantenimiento.
- Jefe de Sección.
- Responsable de Turno de Producción.

En el caso específico del puesto de Responsable de Turno de Producción, se realizará una convocatoria previa, regulada en el artículo 27, en la que se establecerán pruebas, tal y como recoge el artículo 30. La libre designación se aplicará en este caso a las personas que hayan superado dichas pruebas.

Artículo 33.º – *Trabajos de distinta calificación.*

En los casos de perentoria necesidad y por tiempo que no exceda de 6 meses en un año u 8 meses en 2 años (se puede contar o considerar continuados o, por el contrario, alternativamente a lo largo del plazo) el trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior o inferior calificación, en las siguientes condiciones:



a) Trabajos de Calificación Superior.

Percibirá, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente al Nivel del puesto a cubrir. Estas remuneraciones figurarán, en su Boletín de Nómina, como trabajos de sustitución, figurando en su expediente los periodos y Niveles sustituidos.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal y su prórroga, Permisos y Excedencias Forzosas.

En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción económica.

En situaciones de IT, y únicamente cuando esta derive en una I.P.T., I.P.A. o baja definitiva, el trabajador que está sustituyendo habitualmente consolidará a partir de ese momento el escalón del puesto que sustituye; igualmente, y sólo en este caso, aquellos que como consecuencia de estar sustituyendo por esta situación (cadena de sustitución) consolidarán el escalón que están desempeñando.

Para la designación de este tipo de suplencias, se tendrá en cuenta, en la medida de lo posible, el escalón o nivel, la antigüedad, similitud del puesto, etc.

b) Trabajos de Calificación Inferior.

La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá designar a un trabajador a realizar misiones de Nivel inferior al que tenga reconocido siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

En los supuestos de reparaciones de instalaciones, finales de campañas, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de Nivel inferior sin que puedan negarse a cumplirlo en tanto duren las circunstancias que lo motivaron. Durante este tiempo, devengarán la remuneración que les corresponda de acuerdo con el artículo 24 «Garantía Personal».

Si el cambio a un puesto de Nivel inferior es originado por una reorganización de la Fábrica, cuando se produzca una vacante de su Nivel personal, la ocupará siempre que demuestre, tras el periodo de formación y consolidación, su idoneidad para el puesto. Se comunicará a los Representantes de los Empleados y al interesado los motivos que determinan esta decisión.

Artículo 34.º – *Cambio de puesto de trabajo.*

Ambas partes acuerdan que se realicen los cambios funcionales del puesto de trabajo, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la retribución y la profesionalidad de cada trabajador.

Los Representantes de Empleados serán informados por Dirección de los cambios de puesto de trabajo con la mayor antelación posible, y con 15 días o más de antelación en aquellos casos de duración superior a 2 semanas.



SECCIÓN VI. – FORMACIÓN

Artículo 35.º – *Formación.*

Con objeto de facilitar la adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización, así como facilitar las acciones de formación, la Dirección establecerá los «Planes de Formación», basándose en las necesidades de los respectivos departamentos y sugerencias de la Comisión que se indican a continuación.

Se crea una Comisión Paritaria, formada por tres miembros de cada representación con las siguientes misiones:

- A) Realizar un informe de las necesidades de formación.
- B) Evaluación trimestral de los cursos de formación realizados.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En la segunda circunstancia el tiempo será retribuido con el importe que según su calificación se indica en el Anexo IV en concepto de «Ayuda a la Formación».

Los gastos de cursillo (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios serán financiados por la Empresa o por los Organismos Oficiales competentes. Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el artículo 69.

Artículo 36.º – *Premios de formación.*

La Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por el esfuerzo o los resultados conseguidos en los cursillos o acciones promovidas por la Comisión, por iniciativa personal en Centros de enseñanza oficial o libre o a todos aquellos que impulsen o impartan formación en sus áreas de responsabilidad como parte de su trabajo.

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES DE TRABAJO

SECCIÓN I. – JORNADA DE TRABAJO - HORARIOS

Artículo 37.º – *Jornada anual.*

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será:

– 1.720 horas de trabajo para el personal a Turno Total y a dos turnos (con trabajo en domingos y festivos con descansos compensatorios); y de 1.728 horas de trabajo efectivo para el resto del personal.

Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

De conformidad con lo aquí acordado quedan suprimidas las fiestas no oficiales y demás peculiaridades que en materia de jornada u horario pudieran haberse disfrutado anteriormente, tanto colectiva como individualmente.



Artículo 38.º – *Modalidad de jornada.*

La organización de trabajo en la industria del vidrio exige la existencia de diversas modalidades de jornada, por lo que el personal afectado por el presente Convenio podrá prestar sus servicios en alguna de las siguientes Modalidades de Jornada:

a) Jornada Normal.

Es la modalidad de jornada en que se trabaja por la mañana y por la tarde, con al menos una hora de interrupción intermedia. En la variante denominada «Jornada Continuada», se tendrá derecho a 15 minutos de descanso diario computable como de trabajo efectivo. En el supuesto de que, por circunstancias del trabajo, no se pudiera efectuar este descanso, se compensará al personal con el complemento de 5,85 euros.

La Jornada Continuada será de 7 a 15 horas.

Respetando el cómputo total de horas de trabajo efectivo anual pactado en el artículo anterior, el horario de trabajo se establecerá en las siguientes condiciones:

a.1.) La jornada diaria será de 8 horas de trabajo efectivo.

a.2.) La diferencia horaria generada como consecuencia de comparar el resultado del producto de la jornada de 8 horas por el número de días laborables del año (de lunes a viernes y excluido el periodo de 24 días laborables de vacaciones) con la jornada efectiva anual pactada, se disfrutará de la siguiente forma:

– Dos días, 24 y 31 de diciembre o los inmediatamente anteriores o posteriores (según acuerdo con la Dirección) si éstos fueran sábado o domingo.

– El resto de diferencia, si la hubiera, que a estos efectos se computará como de 8 horas, se disfrutará atendiendo las necesidades organizativas del Departamento del trabajador afectado.

Cualquier distribución irregular de la jornada diaria a lo largo del año no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

b) Turno Total.

Es la modalidad en que se trabaja rotativamente de mañana, tarde y noche incluidos domingos y festivos, los días que corresponda trabajar de conformidad con el calendario de referencia tipo que se incluye como Anexo V, disfrutándose de quince minutos de descanso intermedio, computable como de trabajo efectivo. Los trabajadores con el calendario de 5 equipos definido en este Anexo dispondrán de un día para ajuste del mismo.

En la variante denominada «Turno Total», se tendrá derecho a 15 minutos de descanso diario computable como de trabajo efectivo. En el supuesto de que, por circunstancias del trabajo, no se pudiera efectuar este descanso, se compensará al personal con el importe que corresponda al 25% de la hora extra conforme a la categoría profesional que se ocupe.

La distribución irregular de la jornada diaria a lo largo del año no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.



SECCIÓN II. – VACACIONES

Artículo 39.º – *Duración de las vacaciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal afectado, con más de un año de antigüedad, disfrutará de 24 días laborables al año, del calendario que personalmente tenga establecido.

Los trabajadores afectados por el calendario del 5.º equipo disfrutarán vacaciones en los días señalados como tales en su calendario

El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del día 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

Las vacaciones se disfrutarán de forma rotativa; sin embargo las características de la marcha continuada de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación y paradas para reparación de hornos, pueden hacer necesaria la modificación del periodo establecido; estos casos serán estudiados y acordados por la Dirección y los Representantes de Empleados.

Si algún trabajador viera interrumpidas sus vacaciones por necesidades del Servicio, la Empresa le compensará de forma satisfactoria.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del Servicio.

A partir de los 60 años de edad, los trabajadores disfrutarán de los siguientes días de vacaciones:

- Personal con 60 y 61 años cumplidos en el año de disfrute: 25 días laborables.
- Personal con 62 años cumplidos en el año de disfrute: 26 días laborables.
- Personal con 63 años cumplidos en el año de disfrute: 27 días laborables.

Artículo 40.º – *Periodo de disfrute (P.A.V.).*

Se considerará como periodo normal para el disfrute de las vacaciones, salvo situaciones extraordinarias, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive. Entre dichas fechas todo el personal disfrutará al menos de 20 días laborables seguidos de sus vacaciones, excepto el personal a Turno Total.

En caso de parada programada de las instalaciones dentro del periodo normal de disfrute de vacaciones, se tratará de dar satisfacción al mayor número posible de peticiones de aquellos trabajadores que deseen disfrutar más de 20 días dentro de dicho periodo.

Los días restantes de vacaciones serán disfrutados en función de las necesidades de marcha general del Centro.

Se bonificarán todos los días de vacaciones disfrutados antes del 1-6 y después del 30-9. El importe de la bonificación será de 29,07 euros/día.

Ambas partes acuerdan celebrar reunión en abril, en la que se estudiará el plan anual de vacaciones propuesto por la Dirección, el cual será publicado.



Artículo 41.º – *Retribución en vacaciones.*

La remuneración a percibir por el trabajador durante el periodo de vacaciones estará integrada por los siguientes conceptos, en la misma cuantía que si estuviese trabajando:

- Salario Convenio.
- Complemento Personal de Origen.
- Plus Personal.
- Complemento de Unificación.
- Complementos Trabajo Turno.
- Plus Penosidad.

CAPÍTULO V. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN I. – RETRIBUCIÓN GARANTIZADA

Artículo 42.º – *Salario Convenio.*

Es el que para cada nivel de calificación se señala en el Anexo I, y que se corresponde con el cumplimiento de la jornada anual pactada en el artículo 37.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán el Salario Convenio por periodos mensuales, devengándose por los días y horas trabajados y por los domingos y festivos en proporción a los días u horas trabajados.

SECCIÓN II. – COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 43.º – *Complemento Personal de Origen (C.P.O.).*

Este complemento, para los trabajadores que lo tengan atribuido, tiene carácter personal, no absorbible y se devengará en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

Artículo 44.º – *Complemento de Unificación.*

Los trabajadores que al 31-12-10 tuvieran atribuido este complemento lo seguirán percibiendo en la misma cuantía. Se devengará en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

Artículo 45.º – *Plus Personal.*

Los trabajadores que al 31-12-10 tuvieran atribuido este Plus lo seguirán percibiendo, incrementándose en los años de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje previsto como aumento general de retribuciones.

Se devengará en las mismas condiciones que el Salario Convenio y se reducirá 1/3 por cada Nivel de Calificación que se ascienda.

SECCIÓN III. – RETRIBUCIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Artículo 46.º – *Gratificaciones Extraordinarias.*

Las dos Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes a dos mensualidades, se aborarán en razón a las cantidades que para cada Nivel se incluyen en el Anexo I, haciéndose efectivas una de 30 días (o una mensualidad) junto con la nómina del mes de junio (que se



devenga del 1 de enero al 30 de junio), y otra también de 30 días (o una mensualidad) en la primera quincena del mes de diciembre (que se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre).

Cada trabajador percibirá a la vez que la Gratificación:

– 30 días del «Complemento de Unificación», del «Plus Personal», y del «Complemento Personal de Origen», que a título personal se disfrute.

SECCIÓN IV. – COMPLEMENTOS DE PUESTO

Artículo 47.º – *Complementos por trabajo a turno.*

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno percibirán los siguientes complementos y por los conceptos que se indican:

a) Plus de Trabajo Nocturno.

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas, a efectos de lo establecido en este artículo.

Se fija un Plus por noche trabajada de 8 horas de duración de 17,52 euros/noche para el año 2013.

Quedan exceptuadas de este Plus las horas extraordinarias, ya que al fijar su valor se han tenido en cuenta todos los suplementos.

b) Turnicidad.

Se establece una retribución para compensar el trabajo a turno, de la siguiente cuantía por día trabajado:

Año 2013 - Turnicidad: 6,56 euros/día.

c) Trabajo en Domingos.

Las percepciones que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en domingo son las siguientes:

Año 2013: 24,70 euros/domingo.

d) Trabajo en Festivo con Descanso Compensatorio.

Por cada Festivo Trabajado, de acuerdo con el calendario de turnos, se abonará un «Plus por Festivo Trabajado con Descanso Compensatorio» de 56,69 euros para el año 2013.

Artículo 48.º – *Plus globalizado de Turno Total.*

El personal que presta sus servicios a Turno Total percibirá los Complementos por Trabajo a Turno (Turnicidad, Nocturnidad, Domingos Trabajados y Festivos Trabajados con Descanso Compensatorio), cuyos importes unitarios aparecen recogidos en el artículo anterior, en un único concepto de pago denominado «Plus de Turno Total». La cuantía y desglose de este Plus se recoge en el Anexo II.

Esta globalización tiene por objeto exclusivamente refundir estos cuatro pluses en un solo elemento de pago, en proporción a los días efectivamente trabajados, y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de molestias sufridas (239 días a turno, 79,667 noches, 34,14 domingos trabajados y 9,16 festivos trabajados con descanso compensatorio).



Este número de molestias se determinará cada año en función de la jornada anual pactada. Acordándose expresamente aceptar esta determinación del valor promedio del número de molestias.

El importe total anual resultante se aplicará por día realmente trabajado y se abonará bajo el concepto de «Plus de Turno Total». El Plus de Turno Total se devengará por día efectivamente trabajado en la modalidad de Turno Total.

Artículo 49.º – *Plus de penosidad.*

Ambas partes acuerdan, al objeto de compensar las condiciones ambientales (acústicas, de temperatura o de cualquier otra naturaleza) existentes en los diferentes puestos de trabajo, establecer un plus de penosidad de aplicación en la forma y cuantía que a continuación se señalan:

– La referencia se establece en 0,971 euros/hora asignado a los puestos de Jefe de Sección, Jefe de Conformación, RTP y Responsable de producción del horno.

– El resto de puestos tendrá la siguiente calificación-retribución:

	%	€/hora
Resp. Tratam.-Feeder	90	0,87
Resp. Taller Eléctrico	30	0,29
Resp. Taller Mecánico	50	0,48
Contraamaestre Comp-Fus.	70	0,67

Se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en el puesto de trabajo. Dicho Plus sustituye tanto a los Factores de Indemnización existentes con anterioridad como a las bonificaciones previstas en el Convenio Nacional del Vidrio.

Este Plus se registrará por la siguiente norma:

a) Está asignado al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de puesto, dejará automáticamente de percibirlo y comenzaría a percibir la cantidad asociada al puesto de destino, si la hubiera.

SECCIÓN V. – RETRIBUCIONES ESPECIALES

Artículo 50.º – *Horas extraordinarias.*

La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el Anexo III.

Cada trabajador podrá optar entre:

a) Percibir los importes señalados en el Anexo IV, por hora extraordinaria que realice, o

b) Compensar cada hora extraordinaria realizada con la mitad de los citados importes y descansar una hora. Estos descansos podrán ser acumulativos a lo largo del año.

La Dirección del Centro pasará mensualmente una nota a los Representantes de Empleados con información de las horas extras totales realizadas, así como el detalle individual de quiénes las realizan, su cuantía y causas.



SECCIÓN VI. – ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCIÓN

Artículo 51.º – *Retribuciones garantizadas.*

Son las que perciben todos los trabajadores que presten servicio durante todos los días del año, de acuerdo con el Nivel de Calificación del puesto ocupado y que se corresponden con el cuadro de retribuciones que figuran como Anexo I de este Convenio.

Distinguiremos en ellas dos grupos:

a) Retribuciones Inmediatas.

Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas y son:

1.º – Salario Convenio.

Se percibe todos los días y horas trabajados y por los domingos y festivos en proporción a los días u horas trabajados en la semana.

b) Retribuciones Diferidas.

1.º – Gratificaciones extraordinarias.

Se perciben en la cuantía fijada, una en junio y otra en diciembre.

Artículo 52.º – *Otras retribuciones.*

a) Complementos por objetivos:

– Prima Reducción Absentismo.

b) Complementos Personales:

– Complemento Personal de Origen (C.P.O.).

– Plus Personal.

c) Complemento de Puesto:

– Plus Trabajo Nocturno.

– Plus Turnicidad.

– Plus Trabajo en Domingo.

– Plus Trabajo en Festivo con Descanso Compensatorio.

– Plus Penosidad.

d) Retribuciones Especiales:

– Horas Extraordinarias.

Artículo 53.º – *Incentivo de Mejora.*

El Incentivo de Mejora es una retribución mensual, de carácter individual, y su cobro se ponderará, en función de los resultados de cada Centro, para cada trabajador teniendo en cuenta el número de ausencias individuales (sin computar las vacaciones, diferencias horarias, ni licencias sindicales) de tal forma que la Cuantía Personal será:

0 días de ausencia en el mes = 100% de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo.

1 día de ausencia = 50% de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo.

2 o más días de ausencia = 0% de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo.



La cuantía individual en función de los resultados de cada Centro se calcula en base a tres parámetros: Pérdidas (100-Rendimiento) + Calidad (Coste de Reclamaciones) + Reducción de Absentismo. Los criterios para determinar la cuantía de cada parámetro serán:

1. – Pérdidas (100-Rendimiento).

Rendimiento del Mes \geq Objetivo + 1%: 1,50% Salario Convenio Mes.

Rendimiento del Mes = Objetivo + 0,5 y $<$ Objetivo + 1: 1,15% Salario Convenio Mes.

Rendimiento del Mes = Objetivo o $<$ Objetivo + 0,5: 0,75% Salario Convenio Mes.

Rendimiento del Mes $<$ Objetivo pero $>$ Real Año Anterior y Mes Anterior: 0,37% Salario Convenio Mes.

2. – Calidad = Coste Reclamaciones.

Coste Reclamaciones Mes \leq Objetivo: 1,50% Salario Convenio Mes.

Coste Reclamaciones Mes $>$ Objetivo pero $<$ Objetivo + 10%: 1,15% Salario Convenio Mes.

Coste Reclamaciones Mes $>$ Objetivo +10% pero $<$ Objetivo + 20%: 0,75% Salario Convenio Mes.

Coste Reclamaciones Mes $<$ Objetivo pero $>$ Real Año Anterior y Mes Anterior: 0,37% Salario Convenio Mes.

– Si el Centro tiene 1 Reclamación por Defecto Crítico Mes el importe resultante se reducirá al 50%.

– A partir de 2 Reclamaciones por Defectos Críticos Mes este sumando del Incentivo será 0 en el Centro afectado.

3. – Reducción de absentismo.

Para su cobro será imprescindible que el absentismo mensual del Centro, para el conjunto del personal afectado, sea inferior o igual al del presupuesto.

El absentismo del Centro determinará la Cuantía Inicial de la prima del siguiente modo.

Absentismo del Mes menor o = 3,5%: 1,25% Salario Convenio Mes.

Absentismo del Mes 3,6%-4,5%: 0,95% Salario Convenio Mes.

Absentismo del Mes 4,6%-5,5%: 0,65% Salario Convenio Mes.

Absentismo del Mes $>$ Objetivo pero $<$ Real Año Anterior y Mes Anterior: 0,3% Salario Convenio Mes.

Este sumando no se devengará durante las vacaciones, razón por la cual, en caso de que el periodo de vacaciones afecte a varios meses, se cobrará en cada uno de ellos de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 54.º – *Prima anual de resultados de Centro.*

Se establece una Prima Anual de Resultados de Centro, para cada año de duración del Convenio, en función de los resultados de Coste Técnico y Seguridad (IF3) alcanzados



por la fábrica de Burgos. Para ello se tendrán en cuenta los datos globales a 31 de diciembre de cada año.

El importe de la Prima vendrá determinado en base a los siguientes parámetros:

– Si se supera el 105% en ambos casos (Coste Técnico + IF3) el importe de la prima será de 25.000 euros.

– Si se consigue, al menos, el 95% de ambos parámetros el importe de la prima será de 21.000 euros.

– Si uno de los objetivos se cumple al menos al 90% y el otro llega, al menos, al 95% el importe de la prima será de 17.500 euros.

– Si los dos objetivos se cumplen, al menos, a un 90% el importe de la prima será de 10.000 euros.

– Por debajo del 90% en ambos objetivos no se cobraría ningún importe.

Por ser una retribución aplicable al tiempo realmente trabajado y no consolidable, de los importes inicialmente asignados se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestados (I.T. enfermedad y accidente; huelga; permisos; etc.).

Se abonará en una sola paga al personal en plantilla al 31 de diciembre.

Estas cuantías se actualizarán durante la vigencia del Convenio en la misma proporción que lo haga el Salario Convenio.

Artículo 55.º – Fórmula de reparto de la prima.

De la bolsa obtenida s/fórmula anterior, el 40% se distribuirá linealmente entre los empleados en plantilla al 31 de diciembre de cada año.

El 60% restante se repartirá en función de los puntos Prima que posea cada uno según detalle recogido en el Anexo III.

En la fórmula anterior no se considerarán las horas correspondientes en caso de interrupción del proceso productivo (alteración campaña fabricación, paradas para reparación de hornos, averías de larga duración, etc.).

Artículo 56.º – Actualización y revisión salarial.

(De aplicación exclusiva a las Remuneraciones, no a las Ventajas Sociales).

Incremento salarial:

– Año 2013: 0,55%.

Revisión salarial: El exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre



anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

A efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior las partes se emplazan a revisar los valores retributivos del año 2013 antes del final del mes de enero de 2014.

La revisión citada se abonará, en su caso, en un solo pago, con efectos 1 de enero de cada año, y para llevarla a cabo se tomarán como base las remuneraciones actualizadas al 31 de diciembre del año anterior.

Las remuneraciones a tomar en cuenta, a este efecto, serán las que forman la Masa Salarial de Negociación, es decir:

- Salario Convenio (425 días o 14 meses).
- Plus de Penosidad.
- Plus Personal.
- Complementos de Unificación.
- Complemento Personal de Origen (CPO).

Además de las remuneraciones anteriores al realizar la revisión del IPC de cada año se considerarán también los pluses de turno (artículo 48).

Los conceptos retributivos afectados por la actualización serán los que integran la Masa Salarial de Negociación citados anteriormente, así como los siguientes conceptos:

- Horas Extraordinarias (artículo 51),
- Guardias, Llamadas, Prolongaciones, etc. (Anexo VII),
- Pluses Especiales de Nochebuena y Nochevieja (artículo 75), y
- Prima de Reducción de Absentismo (artículo 43).

Todo lo dispuesto en este artículo (56) regirá, exclusivamente, durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 4 de este Convenio.

SECCIÓN VII. – DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Artículo 57.º – Disposiciones sobre el sistema retributivo.

Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

b) En el total fijado como retribución se considera incluido, en todo caso, el 25% que pudiera corresponder a la «Actividad Normal», en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen remunerados como incentivo, tareas, destajos, etc.



c) Se consideran Retribuciones Mínimas Anuales Garantizadas para todo el personal mayor de 18 años, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el Escalón de Calificación que tenga asignado, las que figuran en el Anexo I.

SECCIÓN VIII. – CONTRATO DE RELEVO

Artículo 58.º – *Contrato de relevo.*

I. – Principios generales:

a) *Ámbito de aplicación personal y temporal.*

1. – La aplicación del Contrato de Relevo se llevará a cabo, exclusivamente, en el año 2013, y afectará al personal de los centros incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Saint Gobain Vicasa, a partir de los 60 años de edad.

2. – La aplicación del contrato de relevo requerirá que el trabajador/a relevado/a reúna las condiciones establecidas en la Ley para acceder a la jubilación parcial y la materialización del contrato a tiempo parcial, requiriendo el acuerdo de las tres partes (Empresa, relevado/a y relevista) para la aplicación de lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

3. – Los trabajadores/as que accedan a la jubilación parcial, lo harán sobre la base de una reducción del 85% de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo, por lo que el contrato a tiempo parcial se concertará por el 15% restante de la jornada pactada.

4. – El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración indefinida.

La efectividad de todo lo acordado queda condicionada a que la jubilación parcial prevista conforme a lo establecido en el punto 3 sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

b) *Exclusiones.*

En los centros donde existan trabajadores/as declarados excedentes no será de aplicación la figura del contrato de relevo, mientras subsista esta circunstancia.

La Dirección, al objeto de generalizar en todos los centros este tipo de contrato, se compromete a facilitar soluciones en los centros donde haya este tipo de situaciones.

c) En aquellos casos excepcionales en que en algún Centro de trabajo o Departamento se ocasionen dificultades organizativas como consecuencia de la aplicación del contrato de relevo, ambas partes acordarán de manera flexible el calendario de salidas, prolongándolas en caso necesario hasta 6 meses después de la fecha teórica de salida, a partir de la fecha de firma del Convenio.

II. – Criterios para hacer efectiva su implantación:

1. – *Jubilación parcial.*

Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial, en aplicación del presente acuerdo sobre aplicación del Contrato de Relevo, lo harán sobre la base de una reducción del 85% de la jornada anual pactada, en cada momento, en el Convenio Colectivo en vigor.



2. – Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevado).

Se concertará por el 15% restante de la jornada anual pactada en cada momento en el Convenio Colectivo en vigor.

La prestación laboral de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial se acumulará en un solo periodo que se prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial, hasta completar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el trabajador relevado colaborará, si fuera preciso, en la formación del trabajador relevista.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador, la prestación laboral del 15% de la jornada pactada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los trabajadores jubilados parcialmente en aplicación del presente acuerdo, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios del Centro de Trabajo, pudiendo acumularse en un máximo de dos periodos a lo largo del año.

La fijación del periodo o periodos de prestación se realizará en función de las necesidades de la Empresa, producidas por: Vacaciones, permisos retribuidos, licencias, absentismo, periodos punta de producción, etc., concretándose mediante acuerdo entre el trabajador y la Empresa, y siendo comunicados con una antelación mínima de 20 días al trabajador y al Comité de Empresa del Centro.

Si al finalizar el año natural no se hubieran producido las circunstancias precisas para completar la prestación correspondiente al año, el resto de la prestación laboral no realizada por el trabajador tendrá la consideración de permiso retribuido, sin posibilidad de acumulación para años sucesivos.

No obstante lo anterior, el pago de las retribuciones correspondientes a esta prestación laboral a tiempo parcial se distribuirá a lo largo de todo el año, abonándose en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo en la Empresa.

3. – Garantías económicas del trabajador a tiempo parcial y jubilado parcialmente (Trabajador Relevado).

3.a) Remuneración:

La remuneración de los trabajadores con contrato a tiempo parcial y jubilados parcialmente (Trabajador Relevado), será el 15% del importe establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio (425 días).
- Complementos y Pluses Personales que el trabajador tenga reconocidos.
- 100% de los Complementos de Puesto y Plus Penosidad correspondientes al puesto del trabajador en el momento de su pase a jubilación parcial.

3.b) Ventajas sociales:

Del capítulo de Ventajas Sociales establecido en el Convenio Colectivo, a los Trabajadores Relevados les serán de aplicación, exclusivamente, los Apartados I, III, IV y IX, y en los siguientes % de los importes vigentes en cada momento:



I. Incapacidad Temporal: 15% de los importes establecidos.

III. – Ayuda de estudios para hijos/as de trabajadores: 100% de los importes establecidos.

IV. – Deficientes psíquicos: 100% de los importes establecidos.

IX. – Seguro de vida e invalidez: 100% de los importes establecidos.

4. – Contrato para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevista).

El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración indefinida.

El trabajador relevista realizará las actividades del puesto que ocupe, tras realizarse los procesos de promoción y cobertura de vacantes previstos en la Sección V del Capítulo Tercero del Convenio, sin perjuicio de que a estos efectos se acuerda establecer para el personal relevista un periodo de capacitación de un año que permita adquirir las necesarias competencias para el adecuado desempeño del puesto de trabajo. Durante este periodo de capacitación el trabajador percibirá la retribución correspondiente al escalón de calificación inmediatamente anterior al asignado al puesto de trabajo que aspira a desempeñar de forma adecuada.

III. – Cláusula resolutoria:

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias reguladoras de la jubilación parcial y el contrato de relevo, de forma que afecten al contenido del presente artículo 58, la Comisión Negociadora del Convenio, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, podrá acordar:

– La modificación parcial de lo establecido en este artículo.

– O, en caso de desacuerdo, la inaplicación del presente artículo desde el momento de entrada en vigor de dichas modificaciones.

SECCIÓN IX. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 59.º – *Compromiso en la Prevención de Riesgos.*

Ambas partes reconocen la necesidad de avanzar conjuntamente en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, mediante su integración en todos los niveles de la fábrica, la evaluación permanente de los riesgos, la eliminación de los mismos y la protección frente a aquellos que no se puedan evitar.

El Comité de Seguridad y Salud estimulará y divulgará el cumplimiento de las medidas de protección objetivas que se adopten, así como el uso de los medios de protección personal.

El trabajador se compromete a cumplir las normas de prevención y buenas prácticas que se establezcan para cada Departamento o Sección.

Artículo 60.º – *Implicación colectiva.*

Ambas partes reconocen la necesidad del impulso permanente del factor humano en la prevención de riesgos. Para ello es necesario el desarrollo de acciones de tipo formativo,



informativo y participativo y su realce y toma en consideración en los diferentes planes de actuación.

Artículo 61.º – Comité de Seguridad y Salud.

Ambas partes reconocen al Comité de Seguridad y Salud constituido en el Centro como el órgano paritario de consulta y participación en materia preventiva, estableciéndose una periodicidad de reuniones ordinarias, al menos, con carácter trimestral.

Artículo 62.º – Vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, facilitando la realización de los reconocimientos médicos precisos establecidos por los servicios de vigilancia, de acuerdo con los protocolos médicos específicos.

Artículo 63.º – Equipos de protección individual.

Es compromiso de la Empresa el anteponer las medidas de protección colectivas frente a las individuales.

La Empresa asume el compromiso de disponer y distribuir entre los trabajadores los equipos de protección individual cuyo uso resulte necesario según la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo. Estos equipos estarán en todo caso certificados según la normativa vigente y lo más adaptados posible a las características del trabajador y del puesto.

El trabajador se compromete al uso habitual de los EPI's establecidos en su puesto de trabajo, garantizando su buen uso y vigilando su correcto estado de conservación.

Artículo 64.º – Protección del medio ambiente.

La Empresa reconoce la protección del medio ambiente como uno de los ejes fundamentales en su actividad, garantizando el respeto al medio ambiente de los productos fabricados, el cumplimiento de la normativa ambiental vigente y la interrelación con el entorno social.

Para el sostenimiento y progreso de este eje empresarial es necesaria la concienciación e implicación de los trabajadores y la formación y sensibilizaron medioambiental de toda la organización.

PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES

Estas Prestaciones y Ventajas Sociales no se verán afectadas por lo dispuesto en el artículo 57, a excepción de los siguientes conceptos:

- Premio de nupcialidad.
- Premio de natalidad.
- Ayuda estudios para hijos de trabajadores.
- Ayuda deficientes psíquicos.

Sus cuantías son las que figuran en los Anexos V - 1 a V - 3.



Las «Bases de Jubilación» (Normas, Porcentajes, Importes y Bases de Cálculo) no sufren modificación durante la vigencia de este Convenio, continuando en vigor las del Convenio anterior.

Artículo 65.º – Premio de nupcialidad.

Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 281,17 euros.

Si el matrimonio se realizara entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

El personal no fijo lo percibirá siempre que esté dado de alta en el momento del hecho causante.

Artículo 66.º – Premio de natalidad.

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo/a nacido, por un importe de 209,72 euros.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros siempre que éstos tengan viabilidad legal.

El personal no fijo lo percibirá siempre que esté dado de alta en la Empresa en el momento del hecho causante.

Artículo 67.º – Ayudas de estudios para hijos/as de trabajadores.

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar ayuda de estudios para sus hijos/as en la forma en que estas condiciones determinan:

Disposiciones generales. –

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión de Ayuda de Estudios, constituida a estos efectos, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

La Comisión está presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un «Cuadro» y dos Representantes de Empleados.

Esta Comisión analizará las solicitudes que presenten dudas y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación.

Las ayudas de estudio se abonarán al personal en la nómina del mes de octubre.

Estudios para los que se pueden solicitar Ayudas. –

Todas las ayudas que se concedan serán para la enseñanza; la cuantía de la ayuda dependerá del nivel educativo para el que se solicita, según la siguiente calificación:



CLASIFICACIÓN DE LOS NIVELES EDUCATIVOS

NIVEL EDUCATIVO	GRUPO
EDUCACIÓN INFANTIL (y guardería)	A
EDUCACIÓN PRIMARIA	B
E.S.O., y 1.º y 2.º Ciclos Formativos (C.F.) Módulos de Nivel I y II	C
BACHILLERATO y Módulos de Nivel III de C.F.	D
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	E

Condiciones para solicitar Ayudas de Estudios. –

1.º – Pertener a la plantilla de la Empresa con antigüedad mínima de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

2.º – Podrán solicitar ayudas de estudio los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.º – Los agentes podrán solicitar ayudas de estudio tanto para los propios hijos/as como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

4.º – Para acceder a los grupos A (solo guardería), D y E será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.

5.º – Las ayudas de estudios de hijos/as del personal se concederán solamente para un curso completo en los Grupos D y E, no teniendo opción a ayudas quienes las soliciten para matricularse por asignaturas sueltas en los citados Grupos.

6.º – Los alumnos deberán tener como mínimo 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicite la ayuda de estudios. En el caso de solicitar la ayuda para guardería la edad mínima será de 5 meses.

7.º – La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas será de veinticinco años el 1 de octubre del año de la solicitud.

8.º – Los trabajadores jubilados y las viudas/os de productores fallecidos en activo podrán solicitar ayuda para sus hijos/as en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

Presentación de solicitudes. –

1.º – En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que no se subsanen los defectos detectados.

2.º – Junto con el impreso de solicitud, y para los grupos D y E, el interesado deberá presentar la Certificación Académica de Matriculación en el Curso.



Importe de las Ayudas de Estudios. –

GRUPO	NIVEL	EDAD	CURSOS	€
A	EDUCACIÓN INFANTIL (y guardería)	3 meses a 5 años	3	66,39
B	EDUCACIÓN PRIMARIA	6 a 11 años	6	112,93
C	E.S.O.	12 a 14 años	4	158,44
	* MÓDULO PROFESIONAL N-II (Curso que complementa la E.S.O.)	15 y 16 años		
D	BACHILLERATO	16 y 17 años	2	242,71
	* MÓDULO PROFESIONAL N-III	* 18 años		
E	EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	Desde 18 años		522,53

Para los estudios del Grupo E (Educación Universitaria) el importe de la Ayuda de Estudios será de 718,88 euros, siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

Ayuda para educación especial de deficientes psíquicos. –

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos/as aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros Escolares ordinarios.

Se presentará certificación del grado de estas lesiones o incapacidades, emitido por un Centro oficial de diagnóstico y orientación terapéutica.

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (Ayuda Tipo A).

b) Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado (Ayuda Tipo B).

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centro de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (Ayuda Tipo C).

Los importes de estas ayudas serán los siguientes:

<i>Situaciones</i>	<i>Tipo</i>	<i>Euros/Año</i>
Con asignación INSS	A	567,18
Sin asignación INSS	B	831,81
Sin posibilidad de asistencia a centro de rehabilitación	C	292,47

El importe de este tipo de ayuda será abonado mensualmente por doceavas partes.

Será condición imprescindible para las Ayudas Tipo A y Tipo B, la asistencia a un Centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.



Artículo 68.º – *Ayudas de estudios para el personal.*

1.º – Condiciones para solicitar la ayuda.

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- a) Tener en la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- b) No existen límites de edad.
- c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y en Centro Oficial Reconocido.

2.º – Solicitud.

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

– Cubrir una solicitud, que presentarán en el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación antes del 31 de octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter de «oficiales», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libre».

– Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Becas.

3.º – Cuantía de las ayudas.

a) Analizada la solicitud por la Comisión de Becas, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 de julio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle de costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamiento), previo examen de la Comisión de Becas, se abonará al solicitante:

– El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas.

– El 100% del costo total en caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula ya abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

4.º – Clases particulares.

La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación, a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja, puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.



El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de ayuda por este concepto será de 165,07 euros como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 69.º – *Jubilación.*

1.º – Se establece un régimen de jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará, en lo sucesivo, únicamente al personal en plantilla al 1 de enero de 1986.

2.º – Edad de jubilación.

2.1. – La Empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Convenio.

2.2. – Hasta los 64 años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

2.3. – A partir de los 64 años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa perderán el día que cesen en su actividad las ventajas concedidas en este Convenio.

2.4. – Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los 64 años, pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido los 60 años de edad.

2.5. – En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.3, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos 20 años de antigüedad, una pensión de jubilación, además de lo que otorgue en su caso el I.N.S.S., o una indemnización de partida.

3.º – Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad.

Los trabajadores que, cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior, pasen a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los 20 años, se beneficiarán de:

– Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50% de los importes que por cada Nivel de Calificación se establecen en el punto 5.º, multiplicados por el número de años de servicio.

4.º – Trabajadores con 20 o más años de antigüedad.

El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a 20 años, podrá optar por la indemnización prevista en el punto 3.º, o bien percibir:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10% de las cifras que para cada Nivel figuran en el baremo del punto 5.º, multiplicada por el número de años de servicio.



5.º – Bases de cálculo para la indemnización de partida y pensión vitalicia.

Niveles	JUBILACIONES			
	60 - 61	61 - 62	62 - 63	63 - 64
A y B	170,8557	135,1195	113,3809	93,1929
C al F	195,9299	154,9650	130,0290	106,8660
G al J	247,0400	195,3890	163,9501	134,7529
K al M	289,6398	229,0698	192,2157	157,9881
N al P	349,2722	276,2432	231,7863	190,5088

6.º – Otras condiciones.

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de 3 meses.

7.º – Trabajador fallecido en situación de jubilado.

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viudo/a con hijos/as menores de 18 años que no trabajen o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión que hubiese correspondido al causante, que se indican a continuación:

– Viudo/a: 50%.

– Viudo/a con 1 hijo/a menor de 18 años: 75%.

– Viudo/a con 2 o más hijos/as menores de 18 años: 90%.

b) Si el jubilado fallecido dejara sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajen, recibirán la pensión siguiente:

– Un hijo/a menor de 18 años: 50%.

– Dos o más hijos/as menores de 18 años: 75%.

c) En el caso de que el viudo/a falleciese, la pensión de Empresa que corresponderá a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si el viudo/a contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos/as del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas percibirán la parte de pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el apartado c).

8.º – Fallecimiento en Activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

8.1. – Indemnización del Seguro de Vida en función de los Niveles y situación familiar.

8.2. – Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en Activo o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años.



8.2.1. – Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en Activo se concederá al viudo/a del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 50% de las cifras del baremo del punto 5.º, de acuerdo con el Nivel de Valoración multiplicado por los años de Servicio, incrementada en un 20% de la indemnización por cada hijo/a a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización. Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo/a una indemnización igual a la que hubiera correspondido al viudo/a, y por cada uno de los restantes un incremento del 20% de la indemnización, hasta el máximo del 40%.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 3% de la Retribución Mínima Anual Garantizada según el Nivel, multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incremento por hijos/as a su cargo.

Quedan excluidos de estos beneficios el personal en periodo de prueba.

8.2.2. – Trabajadores con más de 20 años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, el viudo/a y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido en la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación:

– Viudo/a: 50%.

– Viudo/a con un hijo/a menor de 18 años: 75%.

– Viudo/a con 2 o más hijos/as menores de 18 años: 90%.

A efectos de cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.

Estas pensiones se regirán además por las normas establecidas en el punto anterior.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos de cálculo de la pensión, se considerarán los años de servicio que hubiera prestado el trabajador a los 60 años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores entre los 60 y 65 años de edad, el viudo/a y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

9.º – En el caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derecho-habientes, hija/o o hermana/o que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo, fuesen mayores de 45 años y soltera/o o viudo/a, acreditasen dedicación prologada al cuidado del fallecido y careciesen de medios propios de vida, dicha hija/o o hermana/o en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:



a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerará a la hija/o o hermana/o como si fueran viudo/a del fallecido, aplicando las reglas que para viudo/a están previstas en los puntos anteriores.

c) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los Representantes de Empleados con la Dirección, cuando en el Orden del Día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

d) Se concedería una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

Artículo 70.º – Seguro de vida e invalidez.

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta (IPA).
- c) En caso de Incapacidad Permanente Total (IPT).

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal Asegurado. – Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º – Todos los trabajadores en plantilla hasta la fecha en que cumplan 64 años.

2.º – Los jubilados anticipadamente, entre los 60 y 64 años de edad, hasta la fecha en que cumplan los 64 años.

3.º – El personal en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los 64 años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

Trabajadores excluidos de las garantías. –

La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentre en situación de excedencia.

Duración de las garantías. –

a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja en la Empresa, salvo en los casos previstos en el apartado 2 del párrafo «Personal Asegurado».

Capital asegurado. –

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su Nivel por el Coeficiente familiar.



El capital base correspondiente a cada Nivel para los supuestos de muerte o Incapacidad Permanente Absoluta (IPA) será durante la vigencia del convenio de 14.615 euros.

El capital base para el supuesto de Incapacidad Permanente Total es el 75% del establecido para los supuestos de muerte o Incapacidad Permanente Absoluta (IPA).

Coeficiente familiar. –

Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el Capital Base que corresponda según su Nivel:

– Para asegurados solteros o viudos sin hijos/as: 100%.

– Para asegurados casados: 120%.

– Para asegurados viudos o solteros con un hijo/a menor de 18 años o mayor incapacitado: 120%.

– Por cada hijo/a menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el Capital Base: 20%.

Riesgos garantizados. –

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

a) La garantía solo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo motor.

Beneficiarios. –

Serán beneficiarios del seguro: El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos/as del matrimonio, a falta de éstos el padre o madre, o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derecho-habientes legítimos del trabajador.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección, quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía Aseguradora.

Disposiciones varias. –

Puede beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que, cumpliendo las condiciones enumeradas, lo solicite firmando un boletín de adhesión.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 64 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Total, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Artículo 71.º – *Incapacidad temporal.*

En tanto estén vigentes las actuales disposiciones del I.N.S.S. se establecen los siguientes abonos:

a) En Accidente Laboral o Enfermedad Profesional:

En esta circunstancia la Empresa abonará las cantidades necesarias para completar hasta el cien por cien de la remuneración diaria como si estuviese en activo, correspondiente a los siguientes conceptos remunerativos:

- Salario Convenio.
- Complemento Personal de Origen.
- Plus Personal.
- Complemento de Unificación.
- Pluses de Turnos.
- Plus de Penosidad.

b) Prestación I.T. en Enfermedad Común o Accidente No Laboral:

En caso de que un trabajador sea dado de baja (I.T.) por el Médico de la Seguridad Social, y confirmada ésta por el Médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o Accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador por el tiempo en que la Seguridad Social abone la prestación por I.T. las cantidades establecidas siguientes:

2013

Indic. Absent. Trim.	Niveles	1º-3º días	4º-20º días	21º adelante
De 0 a 1,14%	A - J	31,593	17,247	12,316
	K - M	34,299	20,802	14,908
	N - P	38,335	24,242	17,258
De 1,15 a 2,28%	A - J	31,122	17,167	12,224
	K - M	33,817	20,687	14,839
	N - P	37,774	24,116	17,167
De 2,29 a 2,57%	A - J	29,907	14,655	10,596
	K - M	31,696	15,389	11,662
	N - P	35,182	18,956	14,495
De 2,58 a 2,91%	A - J	24,494	11,307	8,314
	K - M	26,260	13,658	10,103
	N - P	29,001	16,547	12,603
De 2,92 a 3,41%	A - J	21,880	10,275	7,305
	K - M	24,517	12,385	8,990
	N - P	26,260	15,160	11,353
3,42%	A - P	0	0	0

Cada trimestre natural se calculará el Índice de Absentismo y se abonarán los importes que correspondan.



La obtención del Índice de Absentismo se realizará con la siguiente fórmula:

$$\text{Índ. Abs. Trimestre} = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas}}{\text{Horas previstas trabajar}}, \text{ entendiéndose que:}$$

Horas perdidas:

Son todas las dejadas de trabajar por enfermedad (enfermedad común y accidente no laboral), y accidente (accidente laboral y enfermedad profesional).

Horas previstas trabajar:

Son todas las trabajadas y además las dejadas de trabajar, ya sea por I.T., permisos, licencias, huelga, etc.

En cualquier caso, la suma de las cantidades anteriores y la Prestación de la Seguridad Social no podrá rebasar el 98% de la retribución total diaria, incluidos los complementos de puesto.

No obstante, si al 31 de diciembre fuese el Índice de Absentismo Anual igual o inferior a 2,10 en los meses en que fuese el Índice de Absentismo Mensual igual o inferior a 2,34, durante el mes de enero del año siguiente se revisará, de una sola vez, lo percibido en dichos meses por este concepto, con: 32,32 euros/día de baja en el año. En todo caso, las cantidades anteriores y las prestaciones de la Seguridad Social no podrán rebasar el 100% de la retribución total diaria, incluidos complementos del puesto.

En caso de operación quirúrgica con hospitalización de un trabajador de plantilla, previa presentación del correspondiente justificante en Asuntos Sociales, la Empresa complementará al 100% los 3 primeros días.

Artículo 72.º – Complemento de empresa.

Agotados los plazos de la Incapacidad Temporal, y hasta tanto la Comisión de Valoración competente resuelva, y sólo en el caso de que ésta resolución fuera negativa, el complemento de Empresa, durante este periodo, será:

– En el supuesto de que el origen sea un Accidente Laboral o Enfermedad Profesional: Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de I.T.

– En el supuesto de que el origen sea por Enfermedad Común o Accidente No Laboral se abonará el valor diario resultante del Índice de Absentismo del Trimestre último en que estuvo en I.T.

Artículo 73.º – Préstamos para adquisición de viviendas.

Para el periodo de vigencia de este Convenio, se crea una Comisión formada por 2 miembros de cada Representación, que informará sobre los préstamos solicitados para remitirlos posteriormente a la Dirección.

Artículo 74.º – Nochebuena y Nochevieja (24 y 31 de diciembre).

Todas las fábricas quedarán produciendo con normalidad y el personal encargado de ello será prioritariamente voluntario. No obstante, de no completarse el equipo, los puestos necesarios serán ocupados por las personas designadas según calendario.



Todo el personal de plantilla que preste servicio en estos días (incluida la guardia si fuera requerida su asistencia a fábrica) será gratificado con un Plus Total = 60 euros/hora entre las 20:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las 08:00 horas de los días de Navidad y Año Nuevo respectivamente.

Artículo 75.º – *Permisos remunerados.*

<i>Motivo de permiso</i>	<i>N.º días de permiso</i>
Matrimonio de trabajador/a	15 días naturales

Parejas de hecho: Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos permisos retribuidos que a continuación se contemplan a las personas que no habiéndose casado, convivan en unión afectiva y estable, previa justificación mediante certificado de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

MOTIVO DE PERMISO	Nº DIAS DE PERMISO
Matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as de ambos cónyuges	1 día natural coincidente con el día de la celebración
Nacimiento hijo/a	4 días naturales (con ampliación a 6 en caso de complicación grave)
Fallecimiento del cónyuge	5 días naturales
Fallecimiento padres, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, y hermanos/as de ámbos cónyuges	3 días naturales (Ampliable a 4 o 5 si se requiere viaje justificado a mas de 200km o 500km, respectivamente)
Fallecimiento de cónyuges de hermanos/as del trabajador/a y cónyuges de hijos/as del trabajador/a	2 días naturales (Ampliable a 3 o 4 si se requiere viaje justificado a mas de 200km o 500km, respectivamente)
Fallecimiento de tios/as y sus cónyuges y sobrinos/as carnales de cualquiera de los cónyuges	1 día natural (Ampliable a 2 o 3 si se requiere viaje justificado a mas de 200km o 500km, respectivamente)
Enfermedad grave (*) del trabajador/a, cónyuge, padres, hijos/as, abuelos/as y hermanos/as de ámbos cónyuges	3 días naturales
Primera comunión y bautizo de hijo/a o nieto/a (o cualquier otra ceremonia de similar rango en otra religión)	1 día natural coincidente con el día de la celebración
Traslado domicilio habitual	1 día natural
Asistencia a consulta del médico de familia para el trabajador-a y/o hijos menores de 8 años a su cargo.	El tiempo necesario, con un máximo de 20 horas/año(**)
Asistencia a consulta del especialista	El tiempo necesario

(*) Se considerará enfermedad grave la intervención quirúrgica y/o el ingreso hospitalario.

(**) Se entiende por tiempo necesario el que no exceda de 4 h/día y aportando justificante de asistencia en el centro de salud.

Se dará el tratamiento previsto para enfermedad grave de hijos/as, a los nietos del trabajador amparados bajo su tutela, que convivan con él y a sus expensas.



Artículo 76.º – *Reglamento de llamadas.*

Continuará en vigor el Reglamento vigente en el Centro para la cobertura de este tipo de emergencias. Las compensaciones económicas previstas son las recogidas en el Anexo VI.

Artículo 77.º – *Representación de los trabajadores.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor que sea aplicable.

Artículo 78.º – *Cambio de fabricación a otro departamento.*

Se acuerda que todo trabajador del Departamento de Fabricación, que a petición propia alegue unas condiciones físicas deficientes para su trabajo, pasará un examen médico y en caso de ser confirmado su estado, la Dirección lo promoverá, siempre que sea posible, a un puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones, respetando su nivel y remuneración garantizada.

Artículo 79.º – *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente.

Artículo 80.º – *Garantía en caso de accidente de circulación.*

En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador, el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad. Transcurrido este plazo sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. – *Derecho Supletorio.*

Para evitar vacíos normativos en aquellas materias no reguladas en el presente Convenio ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general, ambas partes acuerdan como derecho supletorio, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Estatal para las Industrias del Vidrio.

Segunda. – *Desaparición de Prima Global Objetivos Producción (PGOP).*

Se acuerda suprimir el concepto salarial Prima Global Objetivos Producción (PGOP) a partir de la entrada en vigor del presente Convenio. La cantidad anual equivalente a la que se percibiría para un valor punto de 36,42 euros se incorporará al Complemento Personal de Origen (C.P.O.) que cada trabajador tenga reconocido.

Tercera. – *Transposición.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 39, los trabajadores afectados por el calendario de 5 equipos disfrutarán vacaciones en los días señalados en su calendario.

Asimismo se podrá facilitar un ciclo de descanso de 6 días (entre días de diferencia horaria y días a recuperar a lo largo del año) preferentemente en el periodo de vacaciones.



Estos días para la regulación de la jornada se ajustarán en positivo o negativo (transposición) para que se cumpla la jornada anual pactada.

* * *

ANEXO I 2013

REMUNERACIÓN MÍNIMA ANUAL GARANTIZADA

NIVEL	SALARIO CONVENIO 12 MESES	GRATIFICACIÓN REGLAMENTARIA 2 MESES	TOTAL MINIMO GARANTIZADO ANUAL 2013
A	20014,15	3335,69	23349,83
B	21174,95	3529,16	24704,12
C	21846,03	3641,01	25487,04
D	22398,60	3733,11	26131,71
E	22832,82	3805,47	26638,30
F	23365,11	3894,18	27259,29
G	23873,34	3978,89	27852,23
H	24688,88	4114,82	28803,70
I	25521,94	4253,66	29775,60
J	27089,76	4514,96	31604,72
K	28563,40	4760,57	33323,97
L	29816,27	4969,37	34785,65
M	31588,00	5264,66	36852,67
N	33110,59	5518,43	38629,02
O	34793,72	5798,96	40592,68
P	36998,70	6166,45	43165,14

* * *

ANEXO II

PLUS GLOBALIZADO TURNO TOTAL

	AÑO 2013: IMPORTES EN EUROS									
	TURNICIDAD (T.T.)		NOCTURNIDAD		DOMINGOS TRABAJ. Doming Trab		FEST. TRAB. CON D.C. Fest Trab CDC		IMPORTES	
	239	Días a TT	79,667	Noches	34,14		9,16		TOTAL AÑO (1/01/2013)	V. DIA TRAB. s/239 Días T.
	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 2013	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 2013	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 2013	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE AÑO 2013		
Turno Total 5 equipos	6,56	1.567,84	17,52	1.395,76	24,70	843,25	56,69	519,28	4.326,13	18,10

* * *



ANEXO III

DISTRIBUCIÓN INDIVIDUAL PRIMA DE RESULTADOS
N.º DE PUNTOS «IGE_MRF» POR PUESTO

	PUESTO	Nº DE PUNTOS
1	Secretaría y Comunicación	3
2	Empleado Aprovisionamientos	3
3	Técnico de Asuntos Sociales	4,5
4	Responsable Control Calidad	4,5
5	Analista de Laboratorio	3
6	Contraamaestre Elaboracion de Vidrio	4,11
7	Jefe de Soplado	6,75
8	Jefe de Talleres de Fabricación	6,75
9	Secretaría Técnica de Fabricación	3,75
10	Jefe de Sección	6,75
11	Responsable Feeders y Tratamientos	4,5
12	Ingeniero Técnico Fabricación	5,625
13	RTP/RP Horno	6,165
14	Responsable de Escogido	4,5
15	Contraamaestre Taller de Vidrio Frio	3
16	Administrativo Vidrio Frio	3
17	Responsable APT-Expediciones	3
18	Coordinador Expediciones	3
19	Coordinador de Carga	3
20	Responsable Oficina Técnica	4,5
21	Responsable Taller Eléctrico	5,625
22	Responsable Taller Mecánico	5,625

El cálculo de puntos es consecuencia del escalón de calificación del puesto y de la «proximidad a Fabricación», según coeficientes siguientes. En cualquier caso se establece un n.º mínimo de 3 puntos por puesto.

$$N.º \text{ Puntos} = C_i * P_i$$

Escalón	A	B y C	D y E	F	G y J	K y M	N a P
C _i	1,2	1,4	1,6	2	2,3	3	4,5

Proximidad	Fabricación	Próximo a Fcción	Intermedio	No Fcción
P _i	1,5	1,37	1,25	1

* * *



ANEXO IV

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS Y H. DE FORMACIÓN (€/HORA)

2013		
NIVELES	H.Extras Jorn. Normal y Dos Turnos / Horas Formación	TURN, FEST. NOCT
A	16,764	17,387
B	16,952	18,270
C	17,823	18,988
D	18,223	19,259
E	18,718	19,542
F	19,271	19,966
G	19,624	20,401
H	19,966	20,719
I	20,401	21,025
J	21,472	22,002
K	22,438	23,038
L	23,038	23,756
M	24,345	24,922
N	26,040	26,487
O	26,487	27,217
P	27,971	28,394

En las cantidades señaladas han sido incluidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, etc.

* * *



ANEXO V

CALENDARIO TIPO TURNO TOTAL (5 EQUIPOS)

Equipo	1	2	3	4	5
Eq. Enero	M		T	N	
Eq. Febrero	M		T	N	
Eq. Marzo	M		T	N	
Eq. Abril	M		T	N	
Eq. Mayo	M		T	N	
Eq. Junio	M		T	N	
Eq. Julio	M		T	N	
Eq. Agosto	M		T	N	
Eq. Septiembre	M		T	N	
Eq. Octubre	M		T	N	
Eq. Noviembre	M		T	N	
Eq. Diciembre	M		T	N	

* * *



ANEXO VI

1. – *Llamadas.*

Se entiende por «Llamada» el acudir a Fábrica fuera de la jornada habitual, cuando se es avisado para realizar un trabajo imprevisto y/o urgente.

1.1. – Llamada Diurna Imprevista.

El aviso se produce con una antelación inferior a 24 horas del trabajo que lo motiva y para ser realizado fuera del intervalo que media entre las 22 horas y las 6 horas, en días que no sean Festivos ni Domingos.

1.2. – Llamada Diurna Prevista.

El aviso o la previsión se produce con antelación superior a 24 horas del trabajo que lo motiva y para ser realizado fuera del intervalo que media entre las 22 horas y las 6 horas, en días que no sean Festivos ni Domingos.

1.3. – Llamada Nocturna, en Festivos o en Domingos.

El trabajo que motiva el aviso se produce en el intervalo que media entre las 22 horas y las 6 horas, en día Festivo (Oficiales Nacionales y Locales) o en Domingo.

Estos conceptos no son acumulables, es decir: Un tipo de llamada no se podrá acumular a otro en ninguno de los tres supuestos.

2. – *Cambio de horario habitual.*

Se aplicará el mismo criterio que para las «Llamadas» a las alteraciones en el horario habitual de trabajo por necesidades habituales y transitorias del Servicio.

No están contemplados en este apartado los cambios de turno rotativos de acuerdo con los calendarios de turno establecidos, los cambios de horario por modificación de jornada de la Fábrica, aun cuando esto origine paradas y arranques posteriores de talleres, líneas u hornos.

3. – *Prolongación de jornada.*

3.1. – Personal a Jornada Continuada.

Se produce por causa debidamente justificada a juicio del Jefe del Departamento o Servicio, siempre que la prolongación sea de una hora como mínimo; se distinguen dos casos:

- Tipo A: Se produce al terminar la jornada.
- Tipo B: Se produce «hasta» las 22 horas o «después» de las 22 horas, habiendo salido a las 15 horas.

3.2. – Personal a Turno.

Se produce a causa de averías, trabajos urgentes o cuando no se presenta el relevo y siempre que sea por un tiempo superior a una hora, recogándose dos casos:

- Tipo A: La prolongación tiene lugar a partir de las 14 horas.
- Tipo B: La prolongación se produce a partir de las 6 horas o de las 22 horas.



En ambos casos, si la prolongación fuese de media hora, se devengará el 50% de los importes correspondientes.

Estos conceptos no son acumulables, de modo que, para definir si la prolongación es de «Tipo A» o «B», será necesario tomar en cuenta la hora de finalización del trabajo o de la situación que ha motivado la prolongación.

No se considerará el caso de que, por causa de vacaciones, enfermedad y otra causa similar, se haya previsto un horario distinto y programado por un cierto tiempo dentro del Servicio, por acuerdo entre el Responsable y los Representantes de los Trabajadores.

4. – *Compensación económica.*

Las cantidades fijadas son independientes de las horas extraordinarias que el personal efectúe como consecuencia de llamadas o prolongaciones de jornada.

Si llegadas las 6, 14, 15 o 22 horas, el personal se encuentra trabajando en la avería o trabajo excepcional a que hayan dado lugar los conceptos señalados en estas normas y se prevé que la duración del trabajo va a superar en una hora las señaladas anteriormente, se proveerá a los afectados de desayuno, comida o cena, según la hora de que se trate.

Llamadas:

- Llamada Diurna Prevista: 10,08.
- Llamada Diurna Imprevista: 21,59.
- Llamada Nocturna, en Festivos o en Domingos: 25,91.

Prolongación Jornada:

- Jornada Continuada o Turno:
 - Tipo A: 10,08.
 - Tipo B: 21,59.

5. – *Observaciones.*

En los Partes de Mano de Obra o Registro, se anotará el número de situaciones distintas que en el curso del mes se hayan producido para cada trabajador afectado de las reseñadas anteriormente.

Si en el desplazamiento a Fábrica se utilizase vehículo propio, y su utilización estuviese dentro de las normas previstas en la «Reglamentación de dietas y desplazamientos», se abonará el forfait para el trayecto Burgos-Fábrica-Burgos, indicado en la citada Reglamentación.

* * *



ANEXO VII

En relación al artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores modificado por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a asumir en su plenitud el Plan de Igualdad negociado por el Convenio General de la sociedad Saint Gobain Vicasa y se comprometen, así mismo, a promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los apartados incluidos en dicho Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad se firmó en Madrid el día 12 de abril de 2011 y se publicó en el B.O.E. en fecha 4 de octubre de 2011.