



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 29 de noviembre de 2017 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo para el personal encuadrado dentro del Colegio de Técnicos y Administrativos (empleados) del centro de trabajo de la empresa Verallia Spain, S.A. en Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal encuadrado dentro del Colegio de Técnicos y Administrativos (empleados) del Centro de Trabajo de la empresa Verallia Spain, S.A. en Burgos (C.C. 09000670011982) suscrito el día 5 de octubre de 2017 entre la representación de la dirección y de los trabajadores, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo el 3 de noviembre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 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 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 la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 29 de noviembre de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO COLECTIVO
FÁBRICA DE BURGOS
VERALLIA
Personal empleado 2017-2019

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.
Artículo 14.º bis. – Procedimiento de solución de conflictos.
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 – Período de prueba.
SECCIÓN II. – ORGANIZACIÓN.
Artículo 17.º – Organización.
Artículo 18.º – Definición de grupos y perfiles funcionales.



SECCIÓN III. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 19.º – Clasificación.

Artículo 20.º – Factores de clasificación.

Artículo 21.º – Procedimiento de clasificación de los grupos profesionales.

Artículo 22.º – Garantía personal.

Artículo 23.º – Nuevas incorporaciones.

SECCIÓN IV. – PROMOCIÓN.

Artículo 24.º – Definiciones.

Artículo 25.º – Plazos y condiciones de promoción.

Artículo 26.º – Convocatoria.

Artículo 27.º – Tribunales calificadores.

Artículo 28.º – Candidatos.

Artículo 29.º – Pruebas.

Artículo 30.º – Prioridades.

Artículo 31.º – Formación y consolidación.

Artículo 32.º – Trabajos de distinta clasificación.

Artículo 33.º – Cambio de puesto de trabajo.

SECCIÓN V. – FORMACIÓN.

Artículo 34.º – Formación.

Artículo 35.º – Premios de formación.

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES DE TRABAJO.

SECCIÓN I. – JORNADA DE TRABAJO - HORARIOS.

Artículo 36.º – Jornada anual.

Artículo 37.º – Modalidad de jornada.

SECCIÓN II. – VACACIONES.

Artículo 38.º – Duración de las vacaciones.

Artículo 39.º – Período de disfrute (P.A.V.).

Artículo 40.º – Retribución en vacaciones.

CAPÍTULO V. – RETRIBUCIONES.

SECCIÓN I. – RETRIBUCIÓN GARANTIZADA.

Artículo 41.º – Salario convenio.

SECCIÓN II. – COMPLEMENTOS PERSONALES.

Artículo 42.º – Complemento personal de origen (C.P.O.).



Artículo 43.º – Complemento de unificación.

Artículo 44.º – Plus personal.

SECCIÓN III. – RETRIBUCIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO.

Artículo 45.º – Gratificaciones extraordinarias.

SECCIÓN IV. – COMPLEMENTOS DE PUESTO.

Artículo 46.º – Complementos por trabajo a turno.

Artículo 47.º – Plus globalizado de turno total.

Artículo 48.º – Plus de penosidad.

SECCIÓN V. – RETRIBUCIONES ESPECIALES.

Artículo 49.º – Horas extraordinarias.

SECCIÓN VI. – ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCIÓN.

Artículo 50.º – Retribuciones garantizadas.

Artículo 51.º – Otras retribuciones.

Artículo 52.º – Incentivo de mejora.

Artículo 52.º bis. – Prima de absentismo.

Artículo 53.º – Prima anual de resultados de centro.

Artículo 54.º – Fórmula de reparto de la prima.

Artículo 55.º – Actualización y revisión salarial.

SECCIÓN VII. – DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES.

Artículo 56.º – Disposiciones sistema retributivo

CAPÍTULO VI. – CONTRATO DE RELEVO.

Artículo 57.º – Contrato de relevo.

CAPÍTULO VII. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 58.º – Compromiso en la prevención de riesgos.

Artículo 59.º – Implicación colectiva.

Artículo 60.º – Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 61.º – Vigilancia de la salud.

Artículo 62.º – Equipos de protección individual.

Artículo 63.º – Protección del medio ambiente.

CAPÍTULO VIII. – PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES.

Artículo 64.º – Premio de nupcialidad.

Artículo 65.º – Premio de natalidad.

Artículo 66.º – Ayuda a estudios para hijos/as de trabajadores.



Artículo 67.º – Ayudas de estudios para el personal.

Artículo 68.º – Jubilación.

Artículo 69.º – Seguro de vida e invalidez.

Artículo 70.º – Incapacidad temporal.

Artículo 71.º – Complemento de empresa e invalidez.

Artículo 72.º – Seguro médico.

Artículo 73.º – Nochebuena y Nochevieja (24 y 31 de diciembre).

Artículo 74.º – Permisos remunerados.

Artículo 75.º – Reglamento de llamadas.

Artículo 76.º – Representación de los trabajadores.

Artículo 77.º – Cambio de fabricación a otro departamento.

Artículo 78.º – Excedencias.

Artículo 79.º – Garantía en caso de accidente de circulación.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Primera. – Derecho supletorio.

Segunda. – Desaparición de prima global objetivos producción.

Tercera. – Transposición.

ANEXOS.

Anexo I. – Remuneración mínima anual garantizada al 1-1-2017.

Anexo II. – Plus globalizado turno.

Anexo III. – Prima de resultados de centro. Distribución individual.

Anexo IV. – Valores horas extras y horas de formación al 1-1-2017.

Anexo V. – Calendario tipo turno total.

Anexo VI. – Guardias, llamadas, prolongaciones.

Anexo VII. – Plan de igualdad.

Anexo VIII. – Listado de perfiles.

* * *

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN I. – OBJETO.

Artículo 1.º – Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre Verallia Spain, S.A. (fábrica de Burgos) 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 Verallia Spain (fábrica de Burgos) 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 Verallia Spain, S.A. tiene instalado en Burgos.

Artículo 4.º – Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2019.

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 tres miembros de los representantes de empleados, preferentemente pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio, y tres 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.



Artículo 14.º bis. – Procedimiento de solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan, en cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estar a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito el 29 de septiembre de 2015 entre CECAL, CC.OO. y U.G.T. y publicado en el BOCyL de 23 de noviembre de 2015.

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 período de consolidación correspondiente.

Artículo 16.º – Período de prueba.

Los períodos 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/perfil funcional 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 – Definición de grupos y perfiles funcionales.

a) Grupo profesional:

Comprende la misión, funciones y formación que configuran y definen la organización del trabajo dentro del proceso de producción de la empresa.

b) Perfil funcional:

Descripción detallada, no exhaustiva, de las tareas, capacitaciones y aptitudes incluidas en cada uno de los grupos profesionales, atendiendo al contenido general de las funciones y a la formación o experiencia requerida.

SECCIÓN III. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 19.º – Clasificación.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales según la definición de los mismos recogida en el artículo 21.

Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a los grupos y perfiles funcionales establecidos en el presente Convenio.

Esta nueva estructura profesional establece una organización productiva más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a.

Esta clasificación profesional tiene un carácter meramente enunciativo, no limitativo, sin que cada uno de los centros esté obligado a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

Artículo 20.º – Factores de clasificación.

Se definen como factores de clasificación para determinar la inclusión dentro de un determinado grupo profesional los siguientes:

1. Conocimientos: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

2. Autonomía: Factor que tiene en cuenta el grado de dependencia a directrices, normas o procedimientos, la subordinación en el desempeño de las funciones y la capacidad de tomar decisiones. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar las soluciones.

3. Responsabilidad: Factor que tiene en cuenta el grado de influencia y decisión sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Se valora la responsabilidad asumida sobre las consecuencias de los errores que pudieran producirse. Es un aspecto a valorar la necesidad de relación con contactos dentro y fuera de la empresa. Es importante tener en cuenta el grado de supervisión sobre el trabajo realizado y el nivel jerárquico en que está clasificado.

4. Gestión de personas/mando: Factor que tiene en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de actividades de otro que requiere de



conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del titular. Se valorará la naturaleza del colectivo, número de personas sobre las que se ejerce el mando.

5. Complejidad técnica: Factor que tiene en cuenta la dificultad técnica de las tareas a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias, así como el grado de integración del resto de los factores.

Artículo 21.º – Procedimiento de clasificación de los grupos profesionales.

Grupo profesional V: Supervisor.

Misión general: Realización de funciones que suponen integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, dirigido a la consecución de un objetivo definido. Aun sin responsabilidad de mando, tienen un cierto contenido intelectual y de interrelación humana en el marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

Grupo de ingreso para empleados con un período de estancia de 3 años.

Grupo profesional VI: Técnicos.

Misión general: Realización de funciones dirigidas a la coordinación, control y explotación de recursos productivos, comerciales o técnicos. Realización de funciones técnicas, complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y cierto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad, todas ellas supervisadas por un responsable directo.

Grupo profesional VII: Técnicos especialistas/cualificados.

Misión general: Realización de funciones técnicas, complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad. Implica la acción de mando jerárquico o funcional de un equipo, departamento o taller. Sus funciones son la organización, control y óptimo aprovechamiento de todos los recursos de su área de influencia, así como la motivación y desarrollo del equipo.

Grupo profesional VIII: Responsables/Jefes de Departamento.

Misión general: Realización de funciones de planificación, organización y coordinación de diversas actividades principales dentro de la empresa. Dichas funciones son de carácter complejo y pueden implicar hacer frente a situaciones imprevistas que puedan suponer la fijación o modificación de nuevos objetivos, en ocasiones sin método o procedimiento previamente establecido. Toma decisiones o participa en su elaboración. Implica la acción de mando jerárquico o funcional de uno o varios departamentos con un volumen importante de medios técnicos y humanos.

Artículo 22.º – Garantía personal.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional se determinase que a un trabajador/a le corresponde un nivel salarial inferior al que tenía reconocido a 31-12-2013, se le mantendrá a título personal la diferencia con el nivel salarial anterior a la aplicación del nuevo sistema de clasificación en un complemento personal de nómina (compl. pers. cambio clasif.).



Este complemento tendrá el mismo tratamiento que los conceptos salariales pactados en Convenio, salvo cuando se produzca un cambio (temporal o definitivo) a grupo profesional superior, en cuyo caso se realizarán los ajustes correspondientes.

Artículo 23.º – Nuevas incorporaciones.

Conscientes las partes de que la inexistencia de estudios de formación oficiales adecuados a nuestra actividad (producción de envases de vidrio hueco), ineludiblemente exige una formación propia más larga e intensa y, por ende, más costosa los primeros años de incorporación a la empresa, se establece como grupo de acceso, independientemente del nivel del perfil, el grupo profesional V durante los 3 primeros años para las contrataciones externas.

Por lo que respecta a las promociones internas de cualquier trabajador con al menos tres años de antigüedad, independientemente del perfil de procedencia, se estará a lo que se señale en la convocatoria de la vacante en relación a los plazos de formación y consolidación del perfil.

SECCIÓN IV. – PROMOCIÓN.

Artículo 24.º – Definiciones.

Se define como promoción el cambio de grupo profesional de una calificación inferior a otra 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 clasificación primitivamente asignada.
- b) Por cambio de puesto de trabajo.

Artículo 25.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 Servicio de Asuntos Sociales con su opinión al respecto. En el plazo de cuarenta días a partir de la fecha de acuse de recibo, la empresa realizará la valoración, notificando al interesado el resultado. Se valorarán los perfiles funcionales de trabajo por orden cronológico de entrada en el Servicio de Asuntos Sociales.

Este plazo no será exigible si la empresa presenta al Comité de Empresa un mínimo de 5 resultados de revisiones o nuevas valoraciones pendientes en un mes.

Artículo 26.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 27.º – Tribunales calificadores.

Los representantes de empleados designarán 2 empleados que, en unión de otros 2 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 28.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 29.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 30.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 31.º – Formación y consolidación.

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

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

Los períodos 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 perfil funcional que trate de consolidar.

Puestos de libre designación.

Lo recogido en la presente Sección IV 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 32.º – Trabajos de distinta clasificación.

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 clasificación 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 perfiles 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 I.T., 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 solo 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 clasificación inferior:

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá designar a un trabajador a realizar misiones de grupo profesional 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 33.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 V. – FORMACIÓN.

Artículo 34.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 35.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 36.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 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 períodos 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 37.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 5,99 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 período 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 38.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 39.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 (durante este periodo no se admitirán solicitudes de diferencia horaria si se tienen disponibles días de vacaciones).

Entre dichas fechas se establecerán los mecanismos necesarios para intentar que todo el personal disfrute 20 días laborables dentro del periodo. Los días restantes de vacaciones serán disfrutados en función de las necesidades de marcha general del centro.

En base a esto, se establecen los siguientes tramos compensatorios:

- 19-20 días laborables disfrutados en el periodo vacacional establecido y el resto fuera del periodo, compensación = 4 días, a razón de 29,77 euros/día.
- 16-18 días laborables disfrutados en el periodo vacacional establecido y el resto fuera del periodo, compensación = 6 días, a razón de 29,77 euros/día.
- 15 días laborables o menos disfrutados en el periodo vacacional establecido y el resto fuera del periodo, compensación = 9 días, a razón de 29,77 euros/día.

Ambas partes acuerdan celebrar reunión en abril de cada año de vigencia, en la que se estudiará el plan anual de vacaciones y posteriormente se procederá a su publicación.

En caso de ser solicitada por la empresa la interrupción o la suspensión íntegra del plan establecido para dejarlo fuera del período vacacional, la dirección establecerá una compensación suficiente al objeto de paliar la posible pérdida económica ocasionada al trabajador afectado, si la hubiera, con motivo de circunstancias tales como: reserva de viajes/hoteles, billetes de transporte u otros gastos de naturaleza análoga ya abonados por el interesado e irrecuperables en el momento de la comunicación, tanto del trabajador como de su familia (esposa e hijos/familiares a su cargo).

Artículo 40.º – Retribución en vacaciones.

La remuneración a percibir por el trabajador durante el período 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 41.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 36.



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 42.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 43.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 44.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 45.º – Gratificaciones extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes a dos mensualidades, se abonarán 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 46.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 17,94 euros/noche para el año 2017.



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 2017 - Turnicidad: 6,72 euros/día.

c) Trabajo en domingos:

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

Año 2017: 25,30 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 58,06 euros para el año 2017.

Artículo 47.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 48.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 1,1 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:

	%	euros/hora
Resp. Tratam.-Feeder	90%	0,99 euros
Resp. Taller Eléctrico	30%	0,33 euros
Resp. Taller Mecánico	50%	0,55 euros
Contra maestre Comp-Fus.	70%	0,77 euros
Supervisor de Vidrio Frío	20%	0,22 euros
Oficina Técnica	15%	0,165 euros
Capataz T. Moldes	20%	0,22 euros
Capataz T. Máquinas	80%	0,88 euros
Responsable T. Vidrio Frío	15%	0,165 euros

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 las bonificaciones previstas en el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (Código de Convenio número 99002045011981).

Este plus se regirá 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 comenzará a percibir la cantidad asociada al puesto de destino, si la hubiera.

SECCIÓN V. – RETRIBUCIONES ESPECIALES.

Artículo 49.º – Horas extraordinarias.

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

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 quienes las realizan, su cuantía y causas.

SECCIÓN VI. – ESTRUCTURA GENERAL DE LA RETRIBUCIÓN.

Artículo 50.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. 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. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 51.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 52.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/a 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.

Se calculará mensualmente y se abonará trimestralmente en los meses de abril, julio, octubre del año en curso y enero del año siguiente.



La cuantía individual en función de los resultados de cada centro se calcula en base a 2 parámetros:

- Pérdidas: Máximo 1,75% salario convenio mes.
- Calidad: Máximo 1,75% salario convenio mes. Criterio: Coste total de no calidad (incluyendo reclamaciones, reprocesado-rembalado y roturas).

Los criterios para determinar la cuantía de cada parámetro serán:

1. Pérdidas (100-rendimiento).

Rendimiento del mes \geq objetivo+1%: 1,75% salario convenio mes.

Rendimiento del mes = objetivo+0,5 y $<$ Obj+1: 1,40% salario convenio mes.

Rendimiento del mes = objetivo o $<$ Obj+0,5 (o superior a 88,6%): 1% salario convenio mes.

Rendimiento del mes $<$ Obj pero $>$ real año anterior y mes anterior: 0,62% salario convenio mes.

2. Calidad = coste total de no calidad.

Coste total de no calidad mes \leq Obj: 1,75% salario convenio mes.

Coste total de no calidad mes $>$ Obj pero $<$ Obj+10%: 1,40% salario convenio mes.

Coste total de no calidad mes $>$ Obj +10% pero $<$ Obj+20%: 1% salario convenio mes.

Coste total de no calidad mes $<$ Obj pero $>$ real año anterior y mes anterior: 0,62% 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 defecto crítico mes este sumando del incentivo será 0 en el centro afectado.

Artículo 52.º bis. - Prima de absentismo.

Colectiva en función del absentismo del centro y cuyo importe deriva de la asistencia del trabajador. En el cómputo de absentismo total de fábrica no se contabilizarán reducciones de jornada, vacaciones, trasposiciones, DH y/o excedencias.

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.

Se calculará mensualmente y se abonará trimestralmente en los meses de abril, julio, octubre del año en curso y enero del año siguiente.

Objetivo idéntico para todos los centros: 4,5%.

Hasta 8 horas ausencia	20 euros	35 euros	Mes
Ninguna hora ausencia	40 euros	70 euros	Mes
	3%-4,5%	Menor de 3%	
	% Absentismo		



Si no se cumple objetivo pero se mejora el mes anterior:

Hasta 8 horas ausencia: 10 euros mes.

Ninguna hora ausencia: 20 euros mes.

Artículo 53.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 EBITDA alcanzados por la fábrica de Burgos y la sociedad respectivamente. 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 y EBITDA) el importe de la prima será de 30.000 euros.

– Si se consigue, al menos, el 95% de ambos parámetros el importe de la prima será de 25.200 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 21.000 euros.

– Si los dos objetivos se cumplen al menos a un 90% el importe de la prima será de 12.000 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 54.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 55.º – Actualización y revisión salarial.

(De aplicación exclusiva a las remuneraciones, no a las ventajas sociales).

Incremento salarial:

Año 2017: 1,5%.

Año 2018: 1,7%.

Año 2019: 1,9%.



Revisión y actualización: Durante la vigencia del Convenio el citado incremento podrá superarse si la inflación real del año fuera mayor que el incremento salarial anual pactado en Convenio del año a actualizar.

Finalizado cada año se revisarán y actualizarán las tablas si el IPC real supera el incremento pactado, de acuerdo a lo siguiente:

A. Cada año de vigencia se garantiza el % de la diferencia respecto al IPC real que a continuación se detalla:

2017: 60% IPC.

2018: 70% IPC.

2019: 80% IPC.

B. El % restante en función del EBITDA de Verallia Spain, S.A. estableciéndose los siguientes límites para la proporción:

– 100% del diferencial entre: Inflación real año – incremento salarial, si el EBITDA real del año alcanza el 107% del EBITDA de presupuesto año.

– 0% del diferencial entre: Inflación real año – incremento salarial, si el EBITDA real del año no alcanza el 100% del EBITDA de presupuesto año.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido anteriormente las partes se emplazan para revisar los valores retributivos anualmente, por cada año de vigencia del Convenio, debiendo de producirse el mismo durante el mes de enero siguiente al año vencido.

La revisión citada se abonará, en su caso, en un solo pago, con efectos 1 de enero, y para llevarla a cabo se tomarán como base las remuneraciones 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 (Anexo I).
- Complemento personal de origen (artículo 38).
- Plus de penosidad (artículo 43).
- Complemento por trabajo a turno (artículo 41).
- Plus personal (artículo 40).
- Complementos de unificación (artículo 39).
- Gratificación fin de año (artículo 45).
- Complemento personal cambio clasificación (artículo 22).

Asimismo los conceptos salariales arriba citados se actualizarán al 31 de diciembre de cada año de vigencia y sobre la base de los importes al 31 de diciembre del año anterior. Con el mismo criterio se actualizarán los siguientes conceptos:



- Horas extraordinarias, horas de formación, premios de natalidad y nupcialidad.
- Guardias, llamadas, prolongaciones, etc.
- Pluses especiales de Nochebuena y Nochevieja.
- Incentivo de mejora.

Todo lo dispuesto en los artículos 50, 51 y 52 regirá exclusivamente durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este Convenio.

SECCIÓN VII. – DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES.

Artículo 56.º – Disposiciones 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.

CAPÍTULO VI. – CONTRATO DE RELEVO

Artículo 57.º – Contrato de relevo.

En virtud del acuerdo colectivo registrado en el INSS el 12 de abril de 2013 y teniendo Verallia Spain, S.A. (anteriormente denominada S-G Vicasa, S.A.) la correspondiente autorización para continuar aplicando al 85/15 el CR, ambas partes acuerdan mantener su aplicación en el vigente Convenio hasta el 31-12-2018 en los términos que a continuación se detallan:

I. Principios generales:

a) Ámbito de aplicación personal y temporal.

1.º – La aplicación del contrato de relevo se llevará a cabo, exclusivamente, en los años 2017 y 2018, y afectará al personal de los centros incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Verallia Spain (fábrica de Burgos), a partir de los 61 años, o de 60 si se trata de trabajadores/as que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 (según lo establecido en los artículos 12.6 del E.T. y 166.2 de la Ley General de Seguridad Social).

2.º – 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.º – 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.º – 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. Grupo profesional.

De conformidad con lo establecido en la Sección III del presente Convenio, los trabajadores/as afectados por el mismo se integran en 4 grupos profesionales.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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 las Secciones IV y 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 57, 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.

CAPÍTULO VII. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 58.º – Compromiso con 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 59.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 60.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 61.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 62.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 63.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 sensibilización medioambiental de toda la organización.

CAPÍTULO VIII. – PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES

Estas prestaciones y ventajas sociales no se verán afectadas por lo dispuesto en el artículo 56, 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 64.º – Premio de nupcialidad.

Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 287,96 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 65.º – Premio de natalidad.

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo/a nacido, por un importe de 214,79 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 66.º – Ayuda a 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 estará 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

<i>Nivel educativo</i>	<i>Grupo</i>
Educación Infantil (y guardería)	A
Educación Primaria	B
E.S.O., 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 – Pertenecer 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 solicitase 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	Euros
A	Educación Infantil (y guardería)	3 meses a 5 años	3	68,00
B	Educación Primaria	6 a 11 años	6	115,66
C	E.S.O.	12 a 14 años	4	162,27
	* Módulo profesional N-II (curso que complementa la E.S.O.)	15 y 16 años		
D	Bachillerato	16 y 17 años	2	248,58
	* Módulo profesional N-III	* 18 años		
E	Educación Universitaria	Desde 18 años		535,15

Para los estudios del grupo E (Educación Universitaria) el importe de la ayuda de estudios será de 736,25 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	580,88
Sin asignación INSS	B	851,91
Sin posibilidad de asistencia a centro de rehabilitación	C	299,54

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 67.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 169,06 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 68.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 INSS, 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.

<i>Base cálculo art. 85</i>	<i>Grupos II-V</i>	<i>Grupos VI-VIII</i>
60 años	219 euros	
61 años	181 euros	
62 años	155 euros	291 euros
63 años	129 euros	
64 años	108 euros	

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 esta.

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 multiplicada 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 período 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 le 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 prolongada al cuidado del fallecido y careciesen de medios propios de vida, dicha hija/o o hermana/o en quienes concurren 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 concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

Artículo 69.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 14.968 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, quién 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 70.º – Incapacidad temporal.

En tanto estén vigentes las actuales disposiciones del INSS 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 100% 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:

Años 2017/2019 Índice de absentismo	Euros/día en I.T. (enfermedad)		
	1.º al 3.º días	4.º al 20.º días	21.º días en adelante
Del 0% al 3%	34,6	19,1	12,1
Mayor de 3% hasta el 4,5%	32,6	15,0	8,5
Mayor del 4,5%	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.

c) 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 71.º – Complemento de empresa.

Agotados los plazos de la incapacidad temporal, y hasta tanto la Comisión de Valoración competente resuelva, y solo 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 72.º – Seguro médico.

La empresa, a través de un programa de retribución flexible, pondrá a disposición de los trabajadores/as un seguro médico. Se trata de un sistema de retribución personalizado por el que cada empleado decide, voluntariamente, adherirse para que su retribución se adapte a sus necesidades personales y familiares de cada momento.

Características: Es voluntario, flexible y modificable.

Cada año el partícipe podrá variar su decisión.

Ventajas:

– Ahorro fiscal: El coste del plan tienen un tratamiento fiscal ventajoso, lo que permitirá optimizar la retribución neta.

– Podrá disfrutar de las condiciones más ventajosas que puede conseguir la sociedad en la contratación colectiva de la póliza de salud para sus empleados frente a la contratación individual.

– Contratación sencilla desde el puesto de trabajo o cualquier equipo informático con conexión a Internet.

Durante la vigencia del Convenio, ambas partes acuerdan los siguientes % de coparticipación:

– Aportación de la empresa para el seguro médico del trabajador: 30%.

– Aportación de la empresa para el seguro médico de los familiares del trabajador (según condiciones de la póliza):

2018 = 10%.

2019 = 20%.

La elección del plan de retribución flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie. De igual modo, no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda.

En el supuesto de que el empleado tuviese derecho a percibir de la empresa una cantidad en concepto de indemnización, ésta se calcularía considerando la retribución que percibiría en caso de no optar por el plan de retribución flexible.

La dirección de la empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos del plan de retribución flexible no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.



La empresa podrá dar por finalizado el plan de retribución flexible en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la empresa; se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

Artículo 73.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 = 61,45 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 74.º – Permisos remunerados.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, desde el hecho causante, en los siguientes casos:

a) Permisos retribuidos:

<i>Motivo del permiso</i>	<i>Días de permiso</i>	<i>Justificante a aportar</i>
Matrimonio de trabajador/a	15 días naturales	Libro de familia

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	N.º DÍAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE A APORTAR
Matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as de ambos cónyuges	1 día natural coincidente con el día de la celebración	Documento acreditativo del hecho del matrimonio y parentesco
Nacimiento, adopción o acogimiento hijo/a	4 días naturales (con ampliación a 6 en caso de complicación grave)	Inscripción del recién nacido (más justificante médico madre-hijo para ampliación)
Fallecimiento del cónyuge	5 días naturales	Justificante del hecho
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 200 km o 500 km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco
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 200 km o 500 km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco



MOTIVO DE PERMISO	N.º DÍAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE A APORTAR
Fallecimiento de tios/as y sobrinos/as carnales de cualquiera de los cónyuges	1 día natural (ampliable a 2 o 3 si se requiere viaje justificado a más de 200 km o 500 km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco
Enfermedad grave (*) del cónyuge, padres, hijos/as, abuelos/as y hermanos/as de ambos cónyuges	3 días naturales	Certificado que acredite la naturaleza de la intervención o reposo posterior
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	Documento acreditativo de la parroquia o similar
Traslado de domicilio habitual	1 día natural	Certificado de empadronamiento
Asistencia a consulta del médico de familia del Servicio Público de Salud para el trabajador/a y/o hijos menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida (si el trabajador ostenta la guarda legal)	El tiempo necesario, con un máximo de 20 horas/año (**)	Documento acreditativo
Asistencia a consulta del especialista del Servicio Público de Salud	El tiempo necesario, con un máximo de 40 horas/año (***)	Documento acreditativo

(*) Se considerará enfermedad grave la intervención quirúrgica y/o el ingreso hospitalario. Únicamente en este supuesto (enfermedad grave), el trabajador generará permiso por los días laborables que le correspondan según su calendario individual desde el hecho causante. Los días generados por este permiso se podrán disfrutar durante el tiempo que dure el hecho causante, previo aviso y justificación. Para generar un segundo permiso por este mismo motivo deberán mediar al menos 7 días entre el ingreso y la intervención quirúrgica.

(**) Se entiende por tiempo necesario el que no exceda de 4 h/día y aportando justificante de asistencia del Servicio Público de Salud.

(***) En caso de que un trabajador/a padeciera una enfermedad crónica de naturaleza grave que requiriese un tratamiento médico de mayor duración-frecuencia que la establecida, la dirección de fábrica estudiará una posible ampliación del tiempo de asistencia al especialista del Servicio Público de Salud.

Si el Estatuto de los Trabajadores contemplara algún permiso retribuido no recogido en este artículo se estará a lo que establezca la legislación.

a.bis) Otros permisos retribuidos:

– Lactancia: Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses: En los términos establecidos en el E.T.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

– Guarda legal: De conformidad con lo establecido en los artículos 34.8, 37.5 y 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, atendiendo a la variación de los turnos de trabajo existentes en el sector del vidrio y al reparto de jornada a cubrir entre el resto de los trabajadores/as de/en cada turno y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todos los trabajadores con las necesidades organizativas, ambas partes acuerdan que en relación a las solicitudes de reducción de jornada y concreción horaria se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

1. El trabajador/a, salvo causa justificada, habrá de solicitar la modificación horaria al menos con 15 días de antelación, indicando en su solicitud escrita: Porcentaje de reducción de jornada, el horario de trabajo que se propone realizar (concreción horaria), fecha de inicio y fecha de finalización. (Caso de no estar prevista la fecha de fin deberá anticiparla llegado el momento con un mínimo de 30 días).

Finalizada la reducción de jornada se volverá a la jornada o turnos de trabajo que se tuvieran con anterioridad.

2. La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada corresponde al trabajador/a, dentro de los límites de la buena fe y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las necesidades de funcionamiento de la empresa. En base a ello, el ejercicio de dicho derecho se materializará dentro de su jornada de trabajo diaria sin variar el régimen de trabajo al que esté adscrito el trabajador ni el sistema de descansos, teniendo en cuenta que la reducción tiene que ser diaria y comprendida entre 1/8 y 1/2 de la jornada, con la precisión de que el personal a turnos podrá acumular la reducción en jornadas completas, proponiendo un horario en función de alguno de los ciclos que contiene su calendario (mañana, tarde o noche) o en fines de semana y festivos, previo acuerdo de las partes.

3. En aquellas situaciones en las que un trabajador/a solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno y jornada ordinarios, la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo en su propio puesto. De no ser posible la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa que no lo permite y se ofrecerán alternativas que resulten viables a ambas partes.



4. En ningún caso la concesión de este derecho a un trabajador/a de la empresa en los términos que las partes acuerden podrá suponer para otros/as compañeros/as la vulneración de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, ni incompatibilidad con ninguno de sus derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores: Mínimo descanso entre jornadas, exceso de horas extras en el cómputo anual o cualquier otro derecho análogo incluido en la legislación vigente.

5. Al objeto de garantizar que el porcentaje reducido pueda ser sustituido por la empresa con otro trabajador/a, este deberá concretarse al principio o final de la jornada.

6. Se podrán realizar modificaciones respecto a las condiciones de trabajo pactadas en cualquier momento, siempre que se alcance acuerdo mutuo de las partes.

7. En cualquier caso, si existiera acuerdo entre empresa (Recursos Humanos del Centro) y trabajador/a y siempre que se respeten los principios establecidos en la legislación, en situaciones excepcionales se podrán admitir pactos en términos distintos a los anteriores. En todo caso, se ponderarán y tendrán en cuenta las circunstancias concurrentes para los fines de conciliación de vida familiar y laboral.

– Parto prematuro: En el caso de parto prematuro en los términos establecidos en el artículo 37.5 y 7 del E.T.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

– Exámenes prenatales (E.T. artículo 37.3.f): Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

b) Permisos no retribuidos:

Siempre que la organización del trabajo lo permita y advertido con la suficiente antelación podrán concederse otros permisos de corta duración.

Estos permisos, que no requieren justificación específica, no serán retribuidos.

Permisos por exámenes: El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional debidamente justificados.

Artículo 75.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 76.º – Representación de los trabajadores.

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

Artículo 77.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 78.º – Excedencias.

– Forzosa: En los términos establecidos en el artículo 46.1 del E.T.

– Voluntaria: En los términos establecidos en el artículo 46.2 y 5 del E.T.

Cada persona tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin reserva del puesto (perfil funcional) que desempeña.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

– Por cuidado de hijo/a o cuidado de un familiar: En los términos establecidos en el artículo 46.3 del E.T.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.



Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su perfil funcional. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un perfil funcional del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 79.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 37, 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
RETRIBUCIONES GARANTIZADAS

VIGENCIA: 01/01/2017

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO CONVENIO (365 días-12 meses)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (60 días-2 meses)	TOTAL GARANTIZADO
V	Supervisor/Nueva Incorporación	26.072,06	4.345,35	30.417 €
VI	Técnico	29.846,81	4.974,47	34.821 €
VII	Técnico especialista Cualificado	34.060,48	5.676,75	39.737 €
VIII	Jefe de Departamento	35.552,82	5.925,47	41.478 €

* * *



ANEXO II
PLUS GLOBALIZADO TURNO TOTAL

Año 2017: Importes en euros									
Turnicidad (T.T.) 239 <i>Días a T.T.</i>		Nocturnidad 79,76 <i>Noches</i>		Domingos trabaj. 34,14 <i>Domingos Trab</i>		Fest. trab. con D.C. 9,16 <i>Fest. Trab CDC</i>		IMPORTES	
IMPORTE UNITARIO	IMPORTE ANUAL	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE ANUAL	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE ANUAL	IMPORTE UNITARIO	IMPORTE ANUAL	TOTAL AÑO	V. DIAS TRAB. (s/239)
6,72	1.606,08	17,94	1.430,89	25,3	863,742	58,06	531,8296	4.432,55	18,55
TURNOS TOTAL									

* * *



ANEXO III

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

PUESTO	Nº DE PUNTOS
Secretaría y Comunicación	3
Empleado Aprovisionamientos	3
Técnico de Asuntos Sociales	4,5
Responsable Control Calidad	4,5
Analista de Laboratorio	3
Responsable Elaboracion de Vidrio	4,11
Jefe Elaboración de Vidrio	4,11
Jefe de Soplado/Conformación	6,75
Jefe de Talleres de Fabricación	6,75
Secretaría Técnica de Fabricación	3,75
Jefe de Sección	6,75
Responsable Feeders y Tratamientos	4,5
Ingeniero Técnico Fabricación	5,625
RTP/RP Horno	6,165
Supervisor de Vidrio Frio	4,5
Responsable Taller de Vidrio Frio	3
Administrativo Vidrio Frio	3
Responsable APT-Expediciones	3
Coordinador Expediciones	3
Coordinador de Carga	3
Responsable Oficina Técnica	4,5
Responsable Taller Eléctrico	5,625
Responsable Taller Mecánico	5,625
Capataz taller	3,5

El cálculo de puntos es consecuencia del grupo profesional y de la «proximidad a fabricación», según coeficientes siguientes.

En cualquier caso se establece un número mínimo de 3 puntos por puesto.

$$N.º \text{ puntos} = C_i * P_i$$

Escalón/Grupo profesional	GRUPO V	GRUPO VI	GRUPO VII/VIII
C _i	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 (EUROS/HORA)

GRUPO PROFESIONAL		IMPORTE
V	Supervisor	21,51 € /hora
VI	Técnico	22,53 € /hora
VII	Técnico Especialista Cualificado	26,63 € /hora
VIII	Responsable/Jefe Departamento	27,65 € /hora

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

VALORES AYUDA HORA FORMACIÓN (EUROS/HORA)

Asistencia a formación	18 €/hora
Impartición de formación	25 €/hora

Las cantidades señaladas corresponden a formación fuera de la jornada laboral, independientemente del grupo profesional.

* * *



ANEXO V

Enero	Eq. Marzo	Eq. Mayo	Eq. Julio	Eq. Septiembre	Eq. Noviembre
1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
1 M T N	1 N M T	1 M T N	1 N V A T	1 V N T M	1 N T M
2 M T N	2 M T N	2 M T N	2 M V T N	2 M N V T	2 N T M
3 T M N	3 T M N	3 T M N	3 T M V N	3 T M N V T	3 N T M
4 T M N	4 T M N	4 T M N	4 T M V N	4 T M N V T	4 N T M
5 N T M	5 N T M	5 N T M	5 T M V N	5 T M V N	5 N M T
6 N T M	6 N T M	6 N T M	6 N T V M	6 N T M V	6 N M T
7 N T M	7 N T M	7 N T M	7 N T V M	7 N T M V	7 M M T
8 N T M	8 N T M	8 N T M	8 N N V M	8 N T M V	8 M T N
9 N T M	9 N T M	9 N T M	9 N N V M	9 N T M V	9 T M N N
10 M T N	10 N M T	10 N M T	10 M N V T N	10 M N V T	10 T M N N
11 M T N	11 N M T	11 M T N N	11 M N V T N	11 M N V T	11 N T M
12 M T N	12 M T N N	12 M T N	12 T M V N	12 T M V N	12 N T M
13 T M N	13 T M N	13 T M N	13 T M V N	13 T M V N	13 T M T
14 T M N	14 T M N	14 T M N	14 N T V M	14 N T M V	14 N T M
15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 N T V M	15 N T M V	15 N T M
16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 N N V M	16 N T M V	16 N M T
17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 N V V M	17 N T M V	17 M T N
18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 M N V T N	18 M N V T	18 M T N
19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 M V V T N	19 M N V T	19 T M N
20 N T M	20 N T M	20 N T M	20 T V V N	20 T M V N	20 T M N
21 M T N	21 M T N	21 M T N	21 T V V N	21 T M V N	21 N T M
22 M T N	22 M T N	22 M T N	22 N N V T M	22 N T M V	22 N T M
23 T M N	23 T M N	23 T M N	23 N V T M	23 N T M V	23 N T M
24 T M N	24 T M N	24 T M N	24 V N T M	24 N T V M	24 N T M
25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 V N M T	25 N T V M	25 N M T
26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 M V V T N	26 N M T	26 N M T
27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 N N V T N	27 N M T	27 M M T
28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 T V V M N	28 M T N	28 T M N
29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 T V V M N	29 M T N	29 T M N
30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 N N V T M	30 T M N	30 M N
31 M T N	31 M T N	31 M T N	31 N V T M	31 T M N	31 N T M
1 M T N	1 M T N	1 M T N	1 V N A T	1 N T M	1 N T M
2 T M N	2 T M N	2 T M N	2 V N M T	2 N T M	2 N T M
3 T M N	3 T M N	3 T M N	3 M V V T N	3 N T M	3 N T M
4 N T M	4 N T M	4 N T M	4 T V V T N	4 N T M	4 N T M
5 N T M	5 N T M	5 N T M	5 T V V M	5 N T M	5 N M T
6 N T M	6 N T M	6 N T M	6 T V V M	6 N T M	6 N M T
7 N T M	7 N T M	7 N T M	7 N N V T M	7 N T M	7 M M T
8 N T M	8 N T M	8 N T M	8 N V V T M	8 M T N	8 M T N
9 N T M	9 N T M	9 N T M	9 V V V M T	9 T M N	9 T M N
10 M T N	10 M T N	10 M T N	10 V V V N M	10 T M N	10 T M N
11 M T N	11 M T N	11 M T N	11 V M M T N	11 T M N	11 N T M
12 T M N	12 T M N	12 T M N	12 V M M T N	12 N T M	12 N T M
13 T M N	13 T M N	13 T M N	13 V T M N	13 N T M	13 N T M
14 N T M	14 N T M	14 N T M	14 V T M N	14 N T M	14 N T M
15 N T M	15 N T M	15 N T M	15 V N T M	15 N T M	15 N T M
16 N T M	16 N T M	16 N T M	16 V N T M	16 N M T	16 N M T
17 N T M	17 N T M	17 N T M	17 V N T M	17 N M T	17 M M T
18 N T M	18 N T M	18 N T M	18 V N M T	18 M T N	18 M T N
19 N T M	19 N T M	19 N T M	19 V N M T	19 M T N	19 T M N
20 M T N	20 M T N	20 M T N	20 V M M T N	20 T M N	20 T M N
21 M T N	21 M T N	21 M T N	21 V M M T N	21 T M N	21 N T M
22 T M N	22 T M N	22 T M N	22 V T M N	22 N T M	22 N T M
23 T M N	23 T M N	23 T M N	23 N N T M	23 N T M	23 N T M
24 N T M	24 N T M	24 N T M	24 V N T M	24 N T M	24 N T M
25 N T M	25 N T M	25 N T M	25 V N T M	25 N T M	25 N M T
26 N T M	26 N T M	26 N T M	26 V N M T	26 N M T	26 N M T
27 N T M	27 N T M	27 N T M	27 V N M T	27 N M T	27 M M T
28 N T M	28 N T M	28 N T M	28 V M M T N	28 M T N	28 T M N
29 N T M	29 N T M	29 N T M	29 V M M T N	29 M T N	29 T M N
30 N T M	30 N T M	30 N T M	30 V I M N	30 T M N	30 T M N
31 N T M	31 N T M	31 N T M	31 V I M N	31 I M N	31 I M

* * *



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: 10,68.

Llamada diurna imprevista: 22,4.

Llamada nocturna, en festivos o en domingos: 26,64.

– Prolongación jornada:

Jornada continuada o turno:

Tipo A: 10,68.

Tipo B: 22,4.

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 fábricas de la sociedad Verallia Spain, S.A. (Código de Convenio número 90006611011988, suscrito con fecha 7 de junio de 2017 y publicado en el BOE de fecha 9 de agosto de 2017) y se comprometen, asimismo, a promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los apartados incluidos en dicho Plan de Igualdad.

* * *



ANEXO VIII

CATÁLOGO DE PERFILES DE TRABAJO

DENOMINACIÓN	Grupo Profesional
<i>Secretaria técnica fabricación</i>	V
<i>Secretaria técnica vidrio frío</i>	
<i>Secretaria dirección</i>	
<i>Supervisor de vidrio frío</i>	
<i>Capataz taller moldes</i>	
<i>Capataz taller eléctrico</i>	
<i>Capataz taller máquinas</i>	
<i>RAFT</i>	VI
<i>Analista de laboratorio</i>	
<i>RP HI</i>	
<i>Empleado expediciones</i>	VII
<i>Almacén y aprovisionamiento</i>	
<i>Responsable oficina técnica</i>	
<i>RTP</i>	
<i>Responsable SAP PM</i>	
<i>Jefe Seccion</i>	
<i>Técnico EV</i>	
<i>Responsable taller mecánico</i>	
<i>TASC</i>	
<i>Responsable TVF</i>	
<i>Responsable taller eléctrico</i>	
<i>Responsable expediciones</i>	
<i>Técnico DEA</i>	
<i>Técnico calidad</i>	
<i>Jefe mantenimiento</i>	VIII
<i>TEHS</i>	
<i>Jefe de talleres de Vidrio Caliente</i>	
<i>Jefe de elaboración de vidrio</i>	