



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 3 de enero de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del convenio colectivo para el personal técnico y administrativo de la empresa Verallia Spain, S.A. en su centro de trabajo de Burgos. (C.C. 09000670011982).

Visto el texto del convenio colectivo para el personal técnico y administrativo de la empresa Verallia Spain, S.A. en su centro de trabajo de Burgos, suscrito el 17 de noviembre de 2022, de una parte, por la representación legal del personal técnico y administrativo (ASETAS), y de otra por la dirección de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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) y Real Decreto 831/95 de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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 3 de enero de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Florentina Saiz Saiz

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO PERSONAL EMPLEADO 2022 - 2024

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 comisión paritaria.

Artículo 14.º bis. – Procedimiento 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 – Periodo 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 calificadoros.
- Artículo 28.º – Candidatos.
- Artículo 29.º – Pruebas.
- Artículo 30.º – Prioridades.
- Artículo 31.º – Formación y consolidación.
- Artículo 32.º – Trab. distinta calificación.
- Artículo 33.º – Cambio de puesto de trabajo.
- Artículo 33.º bis. – Polivalencia.

*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 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 origen (C.P.O.).
- Artículo 43.º – Complemento de unificación.
- Artículo 44.º – Plus personal.

*Sección III. – Retribuciones de vcto. periódico.*

- Artículo 45.º – Gratificaciones extraordinarias.

*Sección IV. – Complementos de puesto.*

- Artículo 46.º – Complementos trabajo a turno.
- Artículo 47.º – Plus globalizado de T.T.
- 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 – Guardias.

Artículo 53.º – Incentivo de mejora.

Artículo 53.º bis. – Prima de absentismo.

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

Artículo 55.º – Fórmula reparto de la prima.

Artículo 56.º – Actualización y revisión salarial.

*Sección VII. – Disposiciones generales sobre retribuciones.*

Artículo 57.º – Disposiciones sistema retributivo.

CAPÍTULO VI. – CONTRATO DE RELEVO.

Artículo 58.º – Contrato de relevo.

CAPÍTULO VII. – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIOAMBIENTE.

Artículo 59.º – Compromiso en la prevención de riesgos.

Artículo 60.º – Implicación colectiva.

Artículo 61.º – Comité de seguridad y salud.

Artículo 62.º – Vigilancia de la salud.

Artículo 63.º – Equipos de protección individual y ropa de trabajo.

Artículo 64.º – Protección del medio ambiente.

CAPÍTULO VIII. – PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES.

Artículo 65.º – Premio de nupcialidad.

Artículo 66.º – Premio de natalidad.

Artículo 67.º – Ayuda a estudios para hijo/as de trabajadores.

Artículo 67.º bis. – Ayuda discapacidad.

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

Artículo 69.º – Jubilación.

Artículo 70.º – Seguro de vida e invalidez.

Artículo 71.º – Incapacidad temporal.

Artículo 72.º – Complemento de empresa.

Artículo 73.º – Seguro médico.

Artículo 73.º bis. – Seguro de ahorro.

Artículo 74.º – Plus Navideño.

Artículo 75.º – Permisos remunerados.

Artículo 76.º – Reglamento de llamadas.

Artículo 77.º – Representación de los trabajadores.

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

Artículo 79.º – Excedencias.

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

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Primera: derecho supletorio.

Segunda: desaparición de prima global objetivos producción.



Tercera: transposición.

Cuarta: violencia de género.

Quinta: suspensión del contrato.

Sexta: plan de igualdad y procedimiento contra el acoso.

Séptima: aplicación régimen disciplinario.

ANEXOS.

Anexo I. – Remuneración mínima anual garantizada al 1-1-2022.

Anexo II. – Plus globalizado turno.

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

Anexo IV. – Valores horas extras y horas de formación al 1-1-2022.

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 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 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2024.

*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.

Ultraactividad: una vez denunciado el convenio por cualquiera de las partes, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

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

*Artículo 6.º – Compensación.*

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

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



*Artículo 7.º – Absorción.*

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

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

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

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

CAPÍTULO II  
INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

*Artículo 9.º – Interpretación.*

La interpretación de lo pactado en este convenio corresponde a la comisión paritaria a que se refieren los artículos siguientes.

*Artículo 10.º – Comisión paritaria.*

La comisión paritaria actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del convenio.

*Artículo 11.º – Composición.*

La comisión paritaria, establecida en el Artículo anterior, estará formada por 3 miembros de los representantes de empleados, preferentemente pertenecientes a la comisión deliberadora del convenio, y 3 miembros de la representación de la dirección. Cuando ambas representaciones lo acuerden, podrá acudir por ambas partes el número de personas que se estime oportuno.

*Artículo 12.º – Funciones específicas.*

Serán funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto las aceptadas por la empresa, como las asumidas por los trabajadores.
- b) Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores les sean sometidas, tanto por los representantes de empleados como por los representantes de la dirección.

*Artículo 13.º – Normas de actuación.*

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes. El orden del día se deberá comunicar con la antelación posible. En estas reuniones se deberá tratar sólo lo que figura en el orden del día.



*Artículo 14.º – Acuerdos de la comisión paritaria.*

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

Los acuerdos de la comisión paritaria, que serán reflejados en un acta, tendrán carácter vinculante.

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

*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 art. 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 CECALE, CCOO, y UGT 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, como mínimo 15 días antes del anuncio de la convocatoria, 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 26 de este convenio. En todos los casos deberá demostrar la aptitud mínima o suficiente para desempeñar el puesto a cubrir, mediante las pruebas oportunas y el periodo de consolidación correspondiente.

*Artículo 16.º – Periodo de prueba.*

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

La descripción del puesto de trabajo/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 periodo de estancia de 3 años.

Grupo profesional VI: técnicos.

Misión general: realiza 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.



Es facultad de la dirección de la empresa el estudio y calificación de los perfiles profesionales en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios de Recursos Humanos.

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del método de valoración, quedan clasificados los perfiles funcionales de los centros, correspondientes al personal afectado por este convenio.

El método de valoración y los detalles necesarios para su aplicación serán los recogidos en el convenio general de Verallia Spain 2020/2021 (anexo V: método de valoración).

Los representantes de los trabajadores se hacen responsables del buen uso del método de valoración exclusivamente en defensa de los intereses de los trabajadores del centro de trabajo.

Definidas las funciones de los perfiles funcionales por la empresa, las descripciones de éstos podrán ser comprobadas por un representante del personal y un titular de dicho perfil, al objeto de verificar que las funciones descritas coinciden con las definidas previamente por la empresa.

Dentro de cada comité se elegirá una comisión formada por tres miembros, que se especializarán en el método de valoración y serán los encargados de emitir el informe a la dirección, en los supuestos de desacuerdo con la calificación asignada.

La dirección contestará a estos informes en un plazo máximo de treinta días, a contar desde la presentación del informe en el Servicio de Recursos Humanos y comunicación del centro.

Si el trabajador/a afectado no estuviera de acuerdo con el dictamen final, podrá ejercer las acciones legales oportunas.

*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 establecen como grupo profesional de acceso, independientemente del nivel del perfil, el grupo profesional V durante los 3 primeros años para las contrataciones externas.



A efectos de determinar el cómputo total de permanencia en los niveles de acceso anteriormente definidos, se tendrá en cuenta el número total de días trabajados en el centro de trabajo: ya fuera a través de una empresa de trabajo temporal y/o mediante el sistema de convenio de colaboración con universidad (becarios postgraduados).

Por lo que respecta a las promociones internas de cualquier trabajador con al menos 3 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 la pruebas de aptitud.

El tribunal participará en todo el proceso. Proceso que se 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. – 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 quienes 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 periodo 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 periodos de formación y consolidación serán fijados por el tribunal calificador, no pudiendo exceder la suma de ambos periodos de 12 meses. A estos efectos se entiende por periodo/plazo de formación aquel en el que el titular tenga asignados unos objetivos de aprendizaje, y unas acciones destinadas a conseguirlos (asistencia a cursos, visitas técnicas, trabajo en paralelo...). Hasta el inicio del periodo de consolidación el titular no cobrará la remuneración correspondiente al 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.
- 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.
- Coordinador/a VIM.

En el caso específico del puesto de responsable de turno de producción, se realizará una convocatoria previa, regulada en el artículo 26, en la que se establecerán pruebas, tal y como recoge el artículo 29. 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 sólo en este caso, aquellos que como consecuencia de estar sustituyendo por esta situación (cadena de sustitución) consolidarán el escalón que están desempeñando.

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

b) Trabajos de 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 22.º «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.

*Artículo 33.º bis. – Polivalencia.*

Se define como polivalencia la capacidad ejercida para desempeñar más de un perfil funcional cuando implique un cambio de departamento/cambio relevante de responsabilidad.

Teniendo en cuenta la naturaleza de nuestras instalaciones, cada equipo deberá contar con un polivalente fusión que se cubrirá, preferiblemente, con voluntarios. En cada centro la dirección, una vez escuchadas las sugerencias del comité de empresa, podrá definir las polivalencias que precise para el mejor funcionamiento del mismo, pudiendo éstas ser modificadas cuando las circunstancias así lo requieran.

La cobertura de las plazas de polivalencia ofertadas la ocuparán aquellos trabajadores/as que ofreciéndose de forma voluntaria, superen las pruebas establecidas siguiendo el mismo procedimiento recogido en el artículo 26 (promoción por cambio de perfil funcional). En el supuesto de quedar desierta alguna de las plazas de polivalencia, los miembros del tribunal calificador determinarán la forma de cubrirlas.

La condición de polivalente será reconocida al trabajador-a que haya superado las pruebas de selección, en igual cuantía al número de plazas de polivalente convocadas, pasando éstos si fuera necesario, un periodo de formación. Una vez finalizado el periodo de formación (en los casos que este se hubiera estimado oportuno), la polivalencia deberá ejercerse de forma satisfactoria durante un periodo no inferior a un mes (continuado o no a lo largo de un año).

El trabajador-a polivalente cobrará un forfait, no consolidable, de 196,71 euros/año, ampliables a 389,85 euros/año cuando la polivalencia se haya ejercido, al menos, en 2 ocasiones. Si un trabajador, en los plazos y términos establecidos en el presente convenio, hubiera desempeñado más de un perfil funcional en diferente departamento se le abonarán tantos pluses como polivalencias desempeñe.

En el momento en que el polivalente ejerza la polivalencia en un perfil funcional de nivel superior, cobrará la diferencia de nivel y el plus penosidad que resulte más favorable al trabajador-a (origen o destino según los casos).



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 indica 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 68.

*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:

– 1.712 horas de trabajo efectivo para el personal a turno total y a dos turnos (con trabajo en domingos y festivos con descansos compensatorios) y de 1.720 horas de trabajo efectivo para el resto del personal en el año 2022.

– La jornada de trabajo anual desde 2023, será de 1.704 horas de trabajo efectivo para el personal a turno total y a dos turnos con trabajo en domingos y festivos con descansos compensatorios y de 1.712 horas de trabajo efectivo para el resto del personal.

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

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



*Artículo 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 6,93 euros.

La jornada continuada será de 7 a 15 h.

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

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

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

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

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

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

b) Turno total.

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



c) Otros turnos (dos turnos).

Es toda modalidad de jornada no definida en los apartados anteriores con sistemas rotativos de mañana, tarde y/o noche, trabajando o no los domingos y festivos, con descanso compensatorio, en su caso.

En esta modalidad, también se disfrutará de un descanso intermedio de quince minutos, computable, a efectos retributivos, como de trabajo efectivo.

SECCIÓN II - VACACIONES.

*Artículo 38.º – Duración de las vacaciones.*

Durante la vigencia del presente convenio, el personal afectado, con mas 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).

Con carácter general, se establecerán los mecanismos necesarios para intentar que el personal disfrute los 24 días laborables en función de sus preferencias, prioritariamente dentro del periodo establecido. Se establece un disfrute mínimo de 15 días laborables entre junio y septiembre.



Siempre que sea posible se atenderán, en función de las necesidades de fábrica o departamento, las solicitudes de disfrute de vacaciones fuera del periodo anteriormente señalado.

En estos casos no se producirá compensación alguna dada la motivación principal de disfrute vacacional en el periodo estival.

En caso de producirse circunstancias excepcionales (obras y reparaciones de horno, casos de fuerza mayor sobrevenidos a la gestión normal del departamento) que impidan a los trabajadores, a petición de su responsable jerárquico, disfrutar las vacaciones solicitadas en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, se establecen los siguientes tramos compensatorios.

Si se disfrutan 19-20 días 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 periodo 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).

De conformidad con la regulación actual del artículo 38.3 del E.T.: cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



*Artículo 40.º – Retribución en vacaciones.*

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

- Salario convenio.
- Complemento personal de origen.
- Plus personal.
- Complemento de unificación.
- Complementos trabajo turno.
- Plus penosidad.

CAPÍTULO V  
RETRIBUCIONES

SECCIÓN I. – RETRIBUCIÓN GARANTIZADA.

*Artículo 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.º.

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 22,65 euros/noche para el año 2022.

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 2022 Turnicidad: 8,48 euros/día.

Se establece una retribución para compensar el trabajo a 2 turnos (mañana y tarde), de la siguiente cuantía por día trabajado

Año 2022 Turnicidad: 2,81 euros/día.

c) Trabajo en domingos.

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

Año 2022: 33,16 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 73,32 euros para el año 2022.

*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 sólo elemento de pago, en proporción a los días efectivamente trabajados, y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de molestias sufridas (238 días a turno, 79,43 noches, 34 domingos trabajados y 9,12 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 n.º 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 1,364 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%	1,228 euros
Resp. Taller Eléctrico	30%	0,409 euros
Resp. Taller Mecánico	50%	0,682 euros
Contraamaestre Comp-Fus.	70%	0,955 euros
Supervisor de Vidrio Frío	20%	0,273 euros
Oficina Técnica	15%	0,205 euros
Capataz T. Moldes	20%	0,273 euros
Capataz T. Máquinas	80%	1,091 euros
Responsable T. Vidrio Frío	15%	0,205 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 n.º 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 comenzaría 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 quiénes 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.º – Salario convenio.

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

- b) Retribuciones diferidas.

- 1.º – Gratificaciones extraordinarias.

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

- 2.º – Gratificación fin de año.

En la segunda quincena del mes de diciembre se abonará, a todo el personal afectado por el convenio, una gratificación de 347,89 euros, que se devengará en iguales condiciones que el salario convenio.

*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 – Guardias.*

La adhesión a guardias tendrá carácter voluntario. El número de personas vendrá determinado en función del número total de trabajadores-as que integra cada uno de los talleres que habitualmente requieren este tipo de sistema en nuestras fábricas.

< 5 integrantes: 100% personas guardia.

5-10 integrantes: 75% personas guardia.

> 10 integrantes: 50% personas de guardia.

Al objeto de disminuir en la medida de lo posible la frecuencia y el número de guardias por trabajador-a se acuerdan las siguientes medidas:

- En caso de que el número de voluntarios no fuera suficiente, la dirección podrá designar las personas que considere oportunas hasta completar el mínimo establecido. No obstante, al objeto de evitar en la medida de lo posible sobrecargar a los trabajadores-as más veteranos y con problemas de salud demostrables, lo haría preferentemente en orden inverso a su fecha de contratación.

- Limitar el número de personas a una persona de guardia a la semana por cada taller.

- A petición del trabajador-a, la dirección se compromete a liberar de las guardias a los trabajadores-as susceptibles de acogerse al Contrato Relevo desde el uno de enero del mismo año en que pudieran optar a dicho contrato.

Aspectos retributivos:

- Importes por día de guardia y trabajador-a: 30,99 euros lunes-viernes, 52,14 euros sábados y 65,12 euros domingos y festivos

- Desplazamiento a fábrica = por nota de gastos.

Este acuerdo anula y sustituye cualquier otro que existiera en materia de guardias con anterioridad en cualquiera de los centros afectados por este convenio.

Respecto al resto de horas y llamadas, en caso de que fueran necesarias, serán remuneradas en base a la normativa interna de cada centro.

Los importes establecidos se incrementarán, durante la vigencia del convenio, con el mismo % que se aplique al salario convenio.

En el caso de coincidir el día de guardia con un día de DH establecido en el calendario de la empresa o vacaciones: cada trabajador podrá libremente decidir si, a



pesar de estar de guardia, opta por el disfrute de la DH/vacaciones o prefiere trabajar y disfrutarlo en fecha posterior de común acuerdo con la empresa en función de las necesidades de su equipo/departamento.

*Artículo 53.º – Incentivo de mejora.*

El incentivo de mejora es una retribución mensual, de carácter individual, y su cobro se ponderará, en función de los resultados de cada centro, para cada trabajador-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:

Se calculará e informará 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 parámetros 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 es importe resultante se reducirá al 50%.

– A partir de 2 reclamaciones por defectos críticos mes esté sumando del incentivo será 0 en el centro afectado.

– La fórmula para el cálculo en cada centro será la siguiente:

Incentivo mes (euros) = (Rtoreal-Rtoref) 1,4 x Base (euros).

Rtoref = PPTO-1

Base =109,446 euros



Modulado por calidad:

– Defecto crítico, 0% de IM.

– Sin defectos críticos:

1. Hasta 1 reclamación/mes, 100%.

2. Con 2 reclamaciones/mes, 50%.

3. A partir de 3 reclamaciones/mes, 0%.

Pago: En función de las ausencias individuales de cada mes (cierre de nómina):

(Cierre de nómina en 2022 A partir del 1 enero 2023, una vez realizadas las modificaciones pertinentes en el sistema, las ausencias individuales serán contabilizadas e imputadas en el mes natural):

– Menos de 8 horas de ausencia en el mes = 100% de la cuantía que corresponda al centro de trabajo.

– Mayor o igual a 8 horas y menos de 16 horas = 70% de la cuantía que corresponda al centro de trabajo.

– Mayor o igual a 16 horas y menos de 24 horas = 30% de la cuantía que corresponda al centro de trabajo.

– Mayor o igual a 24 horas = 0% de la cuantía que corresponda al centro de trabajo.

A efectos de cálculo de las ausencias individuales para el pago no se tendrán en cuenta los permisos retribuidos que obedecieran al fallecimiento de cónyuge, padre-madre y/o hijas-os de la persona trabajadora.

Finalizado cada año se revisará el total percibido por cada fábrica comparándolo con el total teórico que se hubiera percibido con la fórmula anterior (2020), en caso de que la nueva fórmula no hubiera resultado mas beneficiosa se complementará por la diferencia entre ambas.

*Artículo 53.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, horas de huelga, licencias sindicales 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 e informará 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: 5%.

Hasta 8 horas ausencia	20 euros	35 euros	mes
Ninguna hora ausencia	40 euros	70 euros	mes
	3,5% - 5%	Menor de 3,5%	
	% 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 54.º – Prima anual de resultados de centro.*

Se establece una prima anual de resultados de centro, para cada año de duración del convenio, en función de los resultados de coste técnico y 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 33.000 euros.

– Por encima del 101% se hará el cálculo proporcional hasta 33.000 euros.

– Si se supera el 100% en ambos parámetros el importe de la prima será de 29.000 euros.

– Por encima del 96% se hará el cálculo proporcional hasta 29.000 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.

Una vez calculado el importe anteriormente referido, el mismo podría incrementarse hasta un 50% en función de los siguientes parámetros:

– Rendimiento general anual fábrica (Objetivo 2022= 89%):

- Si se alcanza o supera el objetivo de presupuesto: +20%.

- Si no se alcanza el objetivo de Presupuesto pero el resultado no es inferior a un 1 punto sobre el esperado: +15%.

- Si no se alcanza el objetivo pero se supera el rendimiento del año anterior: +10%.

– Rendimiento primer día anual fábrica (Objetivo 2022= 75%):

- Si se alcanza o supera el objetivo de presupuesto: +30%.

- Si no se alcanza el objetivo de presupuesto pero el resultado no es inferior de un 1 punto sobre el esperado: +25%.

- Si no se alcanza el objetivo pero se supera el rendimiento del año anterior: +20%.

En el caso de que el importe de referencia para el calculo del % de incremento fuera 0 euros, se establece como importe de referencia 8.000 euros (únicamente en caso de que resultara de aplicación alguno de los anteriores objetivos de rendimiento).



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

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

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

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

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

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

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

Asimismo el anexo III fijará el criterio de reparto de la prima vinculada a rendimiento general anual de fábrica y rendimiento primer día anual de fábrica.

*Artículo 56.º – Actualización y revisión salarial.*

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

Incremento salarial:

- Año 2022: 4%.
- Año 2023: 2,5%.
- Año 2024: 2%.

Excepcionalmente se acuerdan, en cada uno de los años de vigencia del convenio, los siguientes incrementos adicionales:

- Plus penosidad = +2%.
- Complementos turno total y 2 turnos: +1,5%.

Revisión y actualización: en cada uno de los años de vigencia del convenio, en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de cada año un incremento respecto al 31 de diciembre del año anterior superior incremento pactado referido anteriormente, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia, por el exceso sobre el % acordado.

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 (art.42).
- Plus de penosidad (art. 48).



- Complemento por trabajo a turno (art. 46).
- Plus personal (art. 44).
- Complementos de unificación (art. 43).
- Gratificación fin de año (art. 50).
- Complemento personal cambio clasificación (art. 22).

Adicionalmente se abonará revisión en el concepto de «Importes por día de guardia» (Artículo 52), las horas extraordinarias (anexo IV) y el incentivo de mejora.

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 de formación, premios de natalidad y nupcialidad.
- Llamadas, prolongaciones, etc.
- Pluses especiales de nochebuena y nochevieja (plus navideño).

Todo lo dispuesto en los artículos 50, 51, 53 y 54 regirá, exclusivamente durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 4 de este convenio

#### SECCIÓN VII. – DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES.

##### *Artículo 57.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 58.º – Contrato de relevo.*

La aplicación del contrato de relevo estará vigente exclusivamente hasta el 31 de diciembre 2022. Afectará al personal incluido en el ámbito personal del convenio colectivo, a partir de los 61 años y conforme a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre 2018, de Medidas Urgentes para el Impulso de la Competitividad Económica en el Sector de la Industria y el Comercio en España.

En caso de que se produjera la prórroga del R.D. de referencia en las mismas condiciones se aplicaría exclusivamente hasta el último de la de vigencia del presente



convenio. En caso de que no se produjera la prórroga del citado R.D. se creará en el marco del artículo 8, una Subcomisión para el estudio de medidas alternativas.

En base a lo señalado en el R.D. de referencia dicha medida será de aplicación, para aquellos puestos susceptibles según la norma.

Los trabajadores/as que accedan voluntariamente a la jubilación parcial, conforme a lo establecido en el Real Decreto 20/2018, lo harán sobre la base de una reducción del 80 % de la jornada anual pactada en el convenio colectivo; por lo que el contrato a tiempo parcial se concertará por el 20% restante de la jornada pactada.

La fecha para la firma del contrato relevo será de común acuerdo entre trabajador y empresa y a la mayor brevedad desde el momento en que el trabajador cumpla los requisitos legislativos requeridos y así lo solicite, (en todo caso no superior a 3 meses desde la petición que el trabajador deberá comunicar a RRHH con una antelación máxima de 3 meses previos al cumplimiento de los requisitos).

La prestación laboral de la jornada correspondiente hasta la jubilación total 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-a relevado/a, colaborará, si fuera preciso, en la formación del trabajador-a relevista.

El contrato de relevo para sustituir al trabajador-a jubilado/a parcialmente (relevista). se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración indefinida.

Las garantías económicas del trabajador-a a tiempo parcial y jubilado/a parcialmente (relevado) serán las siguientes:

1. – Remuneración.

La remuneración de los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial y jubilados/as parcialmente (trabajador-a relevado), será el 20% 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-a tenga reconocidos.
- Gratificación fin de año.
- Complementos de perfil funcional y plus de penosidad correspondientes al perfil funcional del trabajador-a en el momento de su pase a jubilación parcial.

2. – Ventajas sociales.

Del capítulo noveno; previsión y ventajas sociales establecidas en el convenio colectivo, a los trabajadores/as relevados/as les serán de aplicación, exclusivamente, las Secciones I, III, IV y IX, y en los siguientes % de los importes vigentes para este convenio:

- I. Incapacidad temporal: 20% de los importes establecidos.
- III. Ayuda de estudios para hijos de trabajadores/as: 100% de los importes establecidos.
- IV. Discapacitados intelectuales: 100% de los importes establecidos.



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

Los trabajadores/as jubilados/as parcialmente, se comprometen a pasar a la situación de jubilación total, al cumplir los 65 años.

La efectividad de todo lo anterior queda condicionada a que la jubilación parcial prevista sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

III. – Cláusula resolutoria.

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

– La modificación parcial de lo establecido en este artículo.

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

#### CAPÍTULO VII

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

*Artículo 59.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, (cada vez que haya un cambio en las instalaciones o equipos de trabajo y, en cualquier caso, como mínimo cada 5 años), la eliminación de los mismos y la protección frente a aquellos que no se puedan evitar.

El comité de seguridad y salud estimulará y divulgará el cumplimiento de las medidas de protección objetivas que se adopten, así como el uso de los medios de protección personal.

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

*Artículo 60.º – Implicación colectiva.*

Ambas partes reconocen la necesidad del impulso permanente del factor humano en la prevención de riesgos. Para ello es necesario el desarrollo de acciones de tipo formativo, informativo y participativo y su realce y toma en consideración en los diferentes planes de actuación.

*Artículo 61.º – Comité de seguridad y salud.*

Ambas partes reconocen al comité de seguridad y salud constituido en el centro como el órgano paritario de consulta y participación en materia preventiva, estableciéndose una periodicidad de reuniones ordinarias, al menos, con carácter trimestral.

*Artículo 62.º – Vigilancia de la salud.*

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



*Artículo 63.º – Equipos de protección individual y ropa de trabajo.*

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.

La empresa asumirá el 100% del lavado de la ropa ignífuga por su consideración como EPI.

Por lo que respecta a la ropa de trabajo la empresa pone a disposición de los trabajadores/as un sistema de lavado opcional para todas aquellas personas de la plantilla que voluntariamente soliciten su adhesión. Este servicio incluirá la misma carencia de entrega y recogida semanal definida en la fábrica para la ropa ignífuga. Cada persona incluida en el sistema podrá depositar semanalmente en el buzón de lavado 2 prendas superiores (a elegir entre, cazadora, forro polar o camiseta) y 2 pantalones.

*Artículo 64.º – Protección del medio ambiente.*

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

Para el sostenimiento y progreso de este eje empresarial es necesaria la concienciación e implicación de los trabajadores y la formación y 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 65.º – Premio de nupcialidad.*

Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 345,51 euros.



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

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

*Artículo 66.º – Premio de natalidad.*

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo/a nacido, adoptado/a o acogido/a en 2022, por un importe de 257,65 euros.

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

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

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

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

*Disposiciones generales. –*

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

Una comisión de ayuda de estudios, constituida a estos efectos, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

La comisión está presidida por el director del centro o persona en quien delegue, un «Cuadro» y dos representantes de empleados.

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

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

Estudios para los que se pueden solicitar ayudas.

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

*Clasificación de los niveles educativos. –*

<i>Nivel educativo</i>	<i>Grupo</i>
Educación infantil (y guardería)	A
Educación primaria	B
E.S.O., y 1.º y 2.º ciclos formativos (C.F.) Módulos de nivel I y II	C
Bachillerato y módulos de nivel III de C.F.	D
Educación universitaria (Grados universitarios y máster universitario oficial*)	E

\* Máster universitario oficial (excluidas escuelas de negocios o similar): estará limitado a un máster por estudiante una vez finalizado el grado universitario. El importe máximo a percibir por esta ayuda, en ningún caso, podrá ser superior al 20% de coste de la matrícula del Master.



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 hijo/as como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

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

5.º – Las ayudas de estudios de hijo/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 primero 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	78,67
B	Educación primaria	6 a 11 años	6	135,36
C	E.S.O.	12 a 14 años	4	189,97
	* Módulo profesional N-II (Curso que complementa la E.S.O.)	15 y 16 años		
D	Bachillerato	16 y 17 años	2	290,88
	* Módulo profesional N-III	* 18 años		
E	Educación universitaria	Desde 18 años		625,42



Para los estudios del grupo E (Educación Universitaria) el importe de la ayuda de estudios será de 860,81 euros, siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

*Artículo 67.º bis. – Ayuda discapacidad.*

Serán beneficiarios de esta ayuda los trabajadores que tengan a su cargo hijos, cónyuge y/o familiares hasta el segundo grado con cualquier tipo de discapacidad reconocida (mental o física) igual o superior al 33% siempre que no se perciba pensión de la seguridad social o salario.

Para recibir esta ayuda se deberá justificar esta discapacidad con documento oficial acreditativo y acreditar que pertenece a la unidad familiar.

Las solicitudes se presentarán anualmente en el mes de septiembre de cada año y la ayuda se pagará en la nómina de octubre, según el tipo de discapacidad por los siguientes baremos:

Tipo A: del 33% al 65%.

Tipo B: del 66% al 80%.

Tipo C: del 81% al 100%.

Los importes de estas ayudas, durante la vigencia del presente convenio serán los siguientes:

A = 350 euros.

B = 675 euros.

C = 1.000 euros.

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

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

1.º – Condiciones para solicitar la ayuda.

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

- a) Tener en la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- b) No existen límites de edad.
- c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la empresa y en centro oficial reconocido.

2.º – Solicitud.

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

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

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

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la comisión de becas.



3.º – Cuantía de las ayudas.

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

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

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

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

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

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

4.º – Clases particulares.

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

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

El importe de ayuda por este concepto será de 176,71 euros como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3.º en función del número de asignaturas aprobadas.

*Artículo 69.º – Jubilación.*

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

2.º – Edad de jubilación.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Base cálculo art. 85	Grupos II-V	Grupos VI-VIII
60 años	219 euros	291 euros
61 años	181 euros	
62 años	155 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 ésta.

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



7.º – Trabajador fallecido en situación de jubilado.

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

– Viudo/a: 50%.

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

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

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

– Un hijo/a menor de 18 años: 50%.

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

c) En el caso de que la 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/la 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 a la 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 incapacitado, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo/a una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viudo/a, y por cada uno de los restantes un incremento del 20% de la indemnización, hasta el máximo del 40%.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 3% de la retribución mínima anual garantizada según el nivel, multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incremento por hijos/as a su cargo.

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



8.2.2. Trabajadores con más de 20 años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, la 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, la 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 prologada al cuidado del fallecido y careciesen de medios propios de vida, dicha hija/o o hermana/o en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

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

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

c) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los representantes de empleados con la dirección, cuando en el orden del día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

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

*Artículo 70.º – Seguro de vida e invalidez.*

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

- a) En caso de fallecimiento.



b) En caso de invalidez permanente absoluta (IPA).

c) En caso de incapacidad permanente total (IPT).

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Personal asegurado. – Se beneficiarán de las garantías establecidas:

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

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

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

Trabajadores excluidos de las garantías. –

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

Duración de las garantías. –

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

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

Capital asegurado. –

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

El capital base correspondiente a cada nivel para los supuestos de muerte o incapacidad permanente absoluta (IPA) será durante la vigencia del convenio de 20.000 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 71.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 cien por cien de la remuneración diaria como si estuviese en activo, correspondiente a los siguientes conceptos remunerativos:

- Salario convenio.
- Complemento personal de origen.
- Plus personal.
- Complemento de unificación.



- Pluses de turnos.
- Plus de penosidad.

b) Prestación I.T. en enfermedad común o accidente no laboral:

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

Años 2022/2024 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	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 72.º – Complemento de empresa.*

Agotados los plazos de la incapacidad temporal, y hasta tanto la comisión de valoración competente resuelva, y sólo en el caso de que ésta resolución fuera negativa, el complemento de empresa, durante este periodo, será:

– En el supuesto de que el origen sea un accidente laboral o enfermedad profesional: se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de I.T.

– En el supuesto de que el origen sea por enfermedad común o accidente no laboral se abonará el valor diario resultante del índice de absentismo del trimestre último en que estuvo en I.T.

*Artículo 73.º – 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:

Año 2022: 35%.

Año 2023: 45%.

Año 2024: 55%.

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

Año 2022: 25%.

Año 2023: 35%.

Año 2024: 45%.

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 bis. – Seguro de ahorro.*

Cada persona trabajadora de Verallia Spain podrá optar por percibir parte de su salario mediante la realización, por la empresa, de una aportación fija mensual en la cantidad que indique, a un seguro apto para la instrumentación de compromisos por pensiones. Por las características de la póliza, el importe de la aportación no estará sujeto a tributación, hasta el momento del cobro de la prestación.

Las cantidades aportadas al seguro, no podrán en ningún caso ser rescatadas por la empresa, ni tan siquiera cuando la persona trabajadora causase baja en la misma.

*Artículo 74.º – Plus navideño.*

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 = 71,10 euros/hora.

– Entre las 20:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las 10:00 horas de los días de Navidad y Año Nuevo respectivamente.

– Entre las 14:00 y las 18:00 horas los días 25 de diciembre y 1 de enero.

*Artículo 75.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:

<u>Motivo del permiso</u>	<u>Días de permiso</u>	<u>Justificante a aportar</u>
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	Nº DIAS 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.
Fallecimiento del cónyuge	5 días laborales	Justificante del hecho.
Fallecimiento padres, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, y hermanos/as de ámbos cónyuges	3 días laborales (Ampliable a 4 o 5 si se requiere viaje justificado a mas de 200km o 500km, 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 laborales (Ampliable a 3 o 4 si se requiere viaje justificado a mas de 200km o 500km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco
Fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as carnales de cualquiera de los cónyuges	1 día laboral (Ampliable a 2 o 3 si se requiere viaje justificado a mas de 200km o 500km, 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 laborales. (ampliable a 4 si se requiere viaje justificado a más de 200km)	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 laboral coincidente con el día de la celebración	Documento acreditativo de la parroquia o similar.
Traslado 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 laborales 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.



A la vista de los últimos pronunciamientos judiciales estatales, así como del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con el inicio del cómputo de los permisos retribuidos, las partes convienen que el día inicial («dies a quo») de los permisos retribuidos será en día laborable, desde la fecha del hecho causante.

Asimismo, a la vista de dichos pronunciamientos, se acuerda que los denominados «permisos cortos», es decir, todos aquellos permisos, menos el permiso por motivo de matrimonio del/a trabajador/a y el permiso de primera comunicación o bautizo de hijo o nieto (que se disfrutarán el día del hecho causante), se disfrutarán computando sólo los días laborales de acuerdo con el calendario laboral de cada persona trabajadora.

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:

– Permiso para el cuidado del lactante: hasta que el lactante cumpla nueve meses en los términos establecidos en el artículo 37.4 del E.T.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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 la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Guarda Legal: de conformidad con lo establecido en los artículos 34.8, 37.5 y 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 este 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 ponderará y tendrán en cuenta las circunstancias concurrentes para los fines de conciliación de vida familiar y laboral.

– Nacimiento prematuro: en los términos establecidos en el artículo 37.5 y 7 del E.T. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer



hospitalizados a continuación del parto. 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. art. 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 76.º – Reglamento de llamadas.*

Continuará en vigor el reglamento vigente en el centro para la cobertura de este tipo de emergencias. Las compensaciones económicas previstas son las recogidas en el anexo VI.

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

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

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

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

*Artículo 79.º – Excedencias.*

– 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 sólo 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

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

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

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

##### *Primera. – Derecho supletorio.*

Para evitar vacíos normativos, en aquellas materias no reguladas en el presente convenio, ni en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de



carácter general, ambas partes acuerdan como derecho supletorio, remitirse a lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

*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 38, 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.

*Cuarta. – Violencia de género.*

El trabajador-a víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a:

La interrupción de la duración del contrato de trabajo en los supuestos de incapacidad temporal derivada de situaciones de violencia de género.

La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectado.

– (Art. 37.8 del E.T, modificado 8 por la disposición final 3.3 del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre).

– La suspensión del contrato de trabajo, en los términos establecidos en los arts. 45.1.n, 45.2, y 48.8 del E.T.:

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

– La movilidad geográfica, en los términos establecidos en el art. 40.4 del E.T.:

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.



En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

*Quinta. – Suspensión del contrato.*

El art. 45.1 del E.T. prevé, entre otras causas, la posibilidad de suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto, en los casos de:

Permisos de nacimiento (anteriores permisos de maternidad y paternidad) en los términos establecidos en el art. 48.4,5 y 6 del E.T. y 45.1.d.

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

*Sexta. – Plan de igualdad y procedimiento contra el acoso.*

El presente convenio colectivo se adhiere al plan de igualdad y procedimiento contra el acoso vigente en el convenio colectivo general de Verallia Spain, S.A.

*Séptima. – Aplicación régimen disciplinario.*

A todos los efectos en lo regulado el derecho supletorio de aplicación es 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).

Dicho lo anterior, desde el respeto a nuestros valores, obligaciones y derechos, es voluntad de las partes priorizar el cambio de actitud y modificación de las conductas inapropiadas, en primera instancia a través del diálogo. En este sentido, si en algún caso se advierte una conducta/actitud negligente de carácter leve o grave susceptible de ser sancionada con suspensión de empleo y sueldo, desde RRHH de la fábrica se avisará, con carácter previo a la sanción y al menos con 2 días de antelación, a un miembro de cada sección sindical representada en el comité de empresa.

El presente compromiso no invalida la aplicación de los Protocolos internos que a este respecto pudieran existir en las fábricas.