CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAINT-GOBAIN VICASA, S.A.

Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint-Gobain Vicasa, SA (fábricas).

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A. (fábricas) (código de convenio n.º: 90006611011988) que fue suscrito con fecha 19 de marzo de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de abril de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE SAINT-GOBAIN VICASA, SA (FÁBRICAS)

Capítulo Primero. Disposiciones Generales

Sección I. Objeto

Artículo 1. Objeto del Convenio

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

Sección II. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Personal y Territorial

El presente Convenio afecta al personal de las fábricas de:

– Alcalá de Guadaira (Sevilla).

– Azuqueca de Henares (Guadalajara): Fábrica y CTA.

– Burgos (a excepción del personal empleado de éste centro).

– Jerez de la Frontera (Cádiz).

– Montblanc (Tarragona), y

– Zaragoza.

En cualquier caso quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio quienes dentro de la organización de la Sociedad S.G. Vicasa estén clasificados dentro del grupo de «Cuadros» y «E.A.P».

Artículo 3. Duración

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

Artículo 4. Prórroga

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá 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 vigencia.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Sección III. Garantía, absorción y vinculación a la totalidad

Artículo 5. Compensación

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de Trabajo y Colectivos afectados, 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/a que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto fueran superiores a las que se establecen en el Convenio para el personal de su mismo Nivel, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. Absorción

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones más beneficiosas a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción, 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 7. Vinculación a la Totalidad

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

En el caso de que alguna de las normas pactadas pudiera resultar subsanable por la Autoridad Laboral, o Jurisdiccional competente, la Comisión Negociadora 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 Segundo. Interpretación y vigilancia

Sección I. Comisión Mixta de Interpretación del Convenio

Artículo 8. Constitución y Competencias

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio entre las partes firmantes que entenderá de las controversias que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.

El dictamen de esta Comisión Mixta, en las facultades conferidas, será requisito inexcusable y preferente a cualquier procedimiento, judicial o extrajudicial, pactado en este Convenio.

La Representación Sindical, como parte negociadora del presente Convenio, a estos efectos, tiene en dicha Comisión el carácter de Representación de los Trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 9. Composición

La Comisión Mixta estará compuesta por los miembros de la Mesa Negociadora de cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

Cada una de las partes designará un Secretario.

Artículo 10. Reuniones

Esta Comisión Mixta se reunirá en Madrid, siempre que se justifique, los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El Orden del día y la fecha de las reuniones serán fijadas por los Secretarios con una antelación de siete días laborables a la fecha de las mismas.

Las propuestas para incluir en el Orden del día deberán ir acompañadas de la documentación necesaria, que permita abordar el tema de que se trate.

Las materias que motiven la solicitud de reunión habrán sido tratadas previamente en el Centro al que afecten.

Artículo 11. Actas

Cada una de las partes tendrá un solo voto. De las reuniones se levantará acta, haciendo constar los acuerdos, que tendrán carácter vinculante para ambas partes, o desacuerdos, debiendo indicar las causas de los mismos y los planteamientos defendidos por ambas partes.

Sección II. Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos

Artículo 12. Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan:

Primero.

Adherirse a la totalidad del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) y a su Reglamento de aplicación.

Segundo.

Someterse a la previa mediación de una Comisión Paritaria para la Solución de Conflictos, que estará formada por los Delegados Sindicales de la Sociedad, pertenecientes a las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio y la Representación de la Dirección. Ambas partes podrán disponer de Asesoramiento Técnico.

Esta Comisión Paritaria intervendrá en los Conflictos Laborales comprendidos en el citado Acuerdo que afecten a uno o más centros de Trabajo.

Capítulo Tercero. Contratación, Organización del Trabajo, Calificación del Personal y Promoción

Sección I. Vacantes y contratación

Artículo 13. Vacantes

Cuando por necesidades de algún Centro sea preciso cubrir vacantes, referidas al ámbito personal de este Convenio, la Dirección lo comunicará al Comité de

Empresa con la antelación suficiente, indicando el número de puestos a cubrir y con el siguiente orden de prioridades:

a) Con personal excedente del propio Centro que reúna las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto.

b) Por convocatoria entre el personal del propio Centro.

c) Con personal de nuevo ingreso.

Artículo 14. Condiciones de Ingreso y Contratación

Cuando por necesidades de un Centro sea preciso cubrir puestos de trabajo referidos al ámbito personal de este Convenio, con personal de nuevo ingreso, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa con antelación a las convocatorias, indicando el número de puestos a cubrir. Las condiciones a exigir en el ingreso serán fijadas por una Comisión nombrada al efecto en el Centro, que estará compuesta por tres miembros de la Representación de los Trabajadores integrantes del Comité de Empresa y tres miembros de la Representación de la Dirección.

En esta Comisión se definirán los criterios de prioridad que en cada caso deban aplicarse.

Los procesos de selección podrán incluir, entre otras, pruebas tales como entrevistas, psicotécnicos, etc, que serán definidas en cada caso y cuyo objetivo será la evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes.

El Director del Centro decidirá, en caso de falta de acuerdo, oídas ambas partes.

Las condiciones generales de Contratación serán las que correspondan a cualquiera de las modalidades señaladas a continuación:

a) Contrato en Prácticas.

b) Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

c) Contrato por Obra o Servicio determinado.

d) Contrato para la Formación.

e) Contrato de Relevo.

f) Otros contratos que legalmente se establezcan para los mismos fines anteriores, adecuándose a la necesidad que los justifique.

Artículo 15. Período de Prueba

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

Una vez finalizado el período de prueba, la Dirección comunicará al trabajador/a el Grupo Provisional de Calificación, el Nivel Salarial y el Grupo de Cotización a la Seguridad Social con que se le admite, conforme a lo señalado en el articulado de este Convenio.

Asimismo, quedará a disposición del trabajador/a admitido, la descripción del puesto de trabajo.

Artículo 16. Contratos de Puesta a Disposición

Este tipo de Contratos se establecerán para cubrir las necesidades coyunturales en un Servicio o Departamento y la duración de cada contrato no podrá ser superior a cinco meses. Dicha limitación en la duración de los contratos no será de aplicación a las ausencias tales como Incapacidad Temporal, maternidad, excedencia, etc., así como a los que se realicen para cubrir las vacaciones. También se podrán establecer este tipo de contratos para la cobertura de vacantes en tanto se realiza la selección de candidatos/as.

Sección II. Organización

Artículo 17. Facultad de Organización

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente es facultad exclusiva de la Dirección de Empresa la organización del trabajo.

Ambas Representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de participación de los trabajadores/as en la Empresa, acuerdan promover reuniones a nivel de departamento o talleres, a fin de resolver la problemática de cada sector.

A estas reuniones podrá asistir un Representante del Personal, siempre que se considere necesario.

Artículo 18. Definiciones

a) Puesto de trabajo.–Es el conjunto de funciones y cometidos que configuran y definen un trabajo, dentro del proceso de producción de la Empresa.

b) Análisis de los puestos de trabajo.–Se ajustará a lo indicado en el Método de Valoración, hecha abstracción de la persona que ocupa el puesto. En cada Departamento existirá a disposición, para consulta de los diferentes titulares de cada puesto, una descripción de los puestos de trabajo afectados al mismo.

c) Trabajo correcto individual.–Es la actividad que se exige a cada trabajador/a en

su puesto de trabajo y que se corresponde con el concepto «actividad normal» de cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptados por la O.I.T.

Sección III. Calificación de los puestos de trabajo

Artículo 19. Calificación

La calificación de los puestos de trabajo establece una jerarquización de los mismos basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupe el puesto.

Artículo 20. Normas de Calificación

La determinación que a cada puesto corresponda se realizará por aplicación del Método de Valoración aprobado por ambas partes y actualmente en vigor.

Artículo 21. Procedimiento

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

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo de los Centros, correspondientes al personal afectado por este Convenio.

La Dirección de cada Centro entregará al Secretario del Comité de Empresa un Método de Valoración y los detalles necesarios para su aplicación (redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de Niveles).

Los Representantes del Personal se hacen responsables del conocimiento, depósito y custodia del Método de Valoración para uso exclusivo en defensa de los intereses de los trabajadores del Centro de Trabajo. Toda esta documentación tendrá carácter confidencial.

Definidas las funciones de los Puestos de Trabajo por la Empresa, las descripciones de éstos podrán ser comprobadas por un Representante del Personal y un titular de dicho puesto, 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 Asuntos Sociales 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. Grupos Profesionales

A efectos de organización del trabajo, en función de lo establecido en el Método de valoración de los puestos, basado en criterios objetivos sobre las características de las funciones desempeñadas y con abstracción de los titulares que los ocupan, se establecen ocho Grupos Profesionales que agrupan un total de 16 niveles salariales de calificación, conforme a la siguiente tabla:

Grupos profesionales	Nivel salarial
I	A
II	B
III	C
IV	D - E
V	F - G - H
VI	I - J
VII	K - L – M
VIII	N - O - P

Artículo 23. Garantía Personal

En el caso de que algún trabajador/a desempeñe trabajos calificados en Nivel inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el Nivel consolidado. (A excepción del resultado de obtener una plaza de Nivel inferior voluntaria según el artículo 26.)

Sección IV. Promoción

Artículo 24. Promoción

Se define como promoción el cambio de grupo y/o nivel 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 calificación primitivamente asignada.

b) Por cambio de puesto de trabajo debido a la creación de un nuevo puesto o a la baja de un titular de un puesto existente y sea preciso, a criterio de la Dirección,

la designación de otro titular al que se asignará en las condiciones que más adelante se señalan, el nivel que a su nuevo puesto corresponde.

Antes de amortizar algún puesto de trabajo, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa con, al menos, quince días de antelación.

Artículo 25. Promoción por Cambio de Funciones

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas que los Servicios de Asuntos Sociales realicen, cuando un trabajador/a 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 y al Comité de Empresa. El Jefe de Servicio acusará recibo en el plazo de dos días hábiles y 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 puestos 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. Promoción por Cambio de Puesto de Trabajo

Cuando a juicio de la Dirección de un Centro sea necesario cubrir de forma definitiva la vacante de un puesto de trabajo, será éste ocupado por el trabajador/a que reúna las condiciones exigidas para el mismo, conforme al orden de prioridades previsto en el artículo 13 (Vacantes).

El Comité de Empresa estará informado de los excedentes que en cada momento existan en cada Centro de trabajo.

Para la convocatoria, pruebas de selección, formación y consolidación, se observarán las siguientes normas:

a) Convocatoria–Se anunciará la vacante fijando la fecha de las pruebas de aptitud así como el programa de materias sobre el que versarán las mismas pudiendo solicitar tomar parte en ellas todos los trabajadores/as que lo deseen de igual o inferior calificación. Entre la publicación de las convocatorias y la fecha de las pruebas habrán de transcurrir, al menos, veinte días naturales. Dentro de este plazo los interesados deberán manifestar su intención de asistir a las pruebas, presentando la petición en el Servicio de Asuntos Sociales.

En el caso de que algún trabajador de grupo profesionales 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.

b) Pruebas de aptitud.–La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas, de habilidades o competencias y, cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas y de aptitud física, para determinar las condiciones de los candidatos/as en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Las pruebas se determinarán en el momento del examen, debiéndose, una vez realizado, comunicar el resultado en el plazo máximo de cinco días hábiles.

c) Tribunal Calificador.–Cada Comité de Empresa designará a dos trabajadores que, en unión de otros dos representantes de la Dirección del Centro, constituirán el Tribunal que calificará las pruebas de aptitud. Ningún miembro del Tribunal podrá ser pariente, hasta el tercer grado de parentesco, con ninguno de los aspirantes.

La participación de este Tribunal comenzará con la elección de las preguntas, hasta la elección del candidato.

d) Prioridades.–En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador/a más antiguo del Centro.

Una tercera parte de las vacantes se cubrirán prioritariamente con el personal más antiguo del Departamento, siempre que demuestre mediante pruebas prácticas su aptitud. Las pruebas prácticas podrán realizarse, bien en el puesto, a través de la ejecución de las mismas o bien, mediante respuestas por escrito a planteamientos de supuestos prácticos. Se entiende por antigüedad la del Departamento y, en caso de igualdad, la antigüedad en la Fábrica.

Las vacantes producidas en cada Departamento serán acumulativas. También este tipo de vacantes serán anunciadas. Los interesados/as deberán comunicarlo para tener opción.

e) Formación y consolidación.–Superada la prueba de aptitud el aspirante mejor calificado pasará un período de formación, cuya duración será establecida por la Comisión de Promoción en función del nuevo puesto y del puesto de origen.

Finalizado el periodo de formación, el período de consolidación para la promoción

a nivel superior tendrá la duración que a continuación se señala:

Grupo profesional a consolidar	Períodos de consolidación
I	1 mes
II-III	2 meses
IV-VIII	3 meses

Durante estos plazos de consolidación el trabajador/a percibirá la remuneración correspondiente al puesto que trate de consolidar.

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

f) Puestos de libre designación.–Lo recogido en el presente artículo, salvo el apartado e) Formación y Consolidación, 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/a de Asuntos Sociales.

– Responsable Técnico de Fusión.

– Responsable de Talleres.

– Jefe/a de Aprovisionamientos.

– Secretaria/o de Dirección.

– Jefe/a de Conformación.

– Jefe/a de Mantenimiento.

– Responsable Cambios DEA o equivalente.

– Técnico/a de Seguridad e H.

Artículo 27. Trabajos de Superior, Inferior e Igual Calificación

I) Cambios provisionales.

a) Trabajos de calificación superior.–En casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de cuatro meses (se pueden contar o considerar continuados o alternativos a lo largo de un año), cualquier trabajador/a podrá ser destinado a

ocupar un puesto de nivel salarial superior, siempre que a criterio de la Dirección reúna las aptitudes requeridas para ello, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe, de acuerdo con la siguiente preferencia en cada Brigada o Departamento:

1.º El de mayor nivel salarial.

2.º A igualdad de nivel, el de mayor antigüedad en el mismo.

3.º A igualdad de nivel y antigüedad en el mismo, el de mayor antigüedad en el Departamento.

4.º Cuando coincidan los tres apartados anteriores en más de un/a trabajador/a, se dará preferencia al de mayor antigüedad en fábrica.

Estas preferencias no serán de aplicación a los trabajadores/as que se cambien de Departamento o Brigada por petición propia, salvo en los casos de convocatoria.

Lo dispuesto en cuanto a plazos en el párrafo primero no será aplicable a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal y su prórroga, Excedencia forzosa, Permisos sin sueldo y Permisos Sindicales. 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, ni en la cadena.

En situaciones de I.T. y únicamente cuando ésta derive en una I.P.T., I.P.A. o baja definitiva, el trabajador/a que está sustituyendo habitualmente consolidará a partir de este momento el nivel salarial 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 nivel salarial que están desempeñando.

En el caso de sustituciones por vacaciones por el personal fijo de Fábrica se considerará la consolidación cuando hayan pasado seis meses, continuados o alternativamente, dentro del período de doce meses consecutivos, sustituyendo el mismo tipo de puesto.

b) Trabajos de calificación inferior.–La Dirección de la Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, notificándolo a los Representantes del Personal en el menor plazo de tiempo posible, podrá destinar a un/a trabajador/a a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador/a seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación y función anterior le correspondan.

En el supuesto de reparaciones de instalaciones, finales de campañas, o casos similares, los trabajadores/as «excedentes» podrán ser destinados a puestos de nivel salarial inferior, sin que puedan negarse a ocuparlos en tanto duren las circunstancias que lo motivaron, percibiendo los pluses según el puesto ahora ocupado y los demás emolumentos según su calificación personal.

c) Trabajos de igual calificación.–Por razones organizativas o productivas, los trabajadores/as podrán ser destinados a otros puestos, dentro de su misma calificación o grupo profesional al objeto de resolver las necesidades originadas y por un tiempo que no exceda de dos meses, siempre que a criterio de la Dirección del Centro, reúna las aptitudes requeridas.

II) Cambios definitivos.

Los cambios definitivos de puesto de trabajo que lleve a cabo la Dirección, se efectuaran de acuerdo con las Normas Legales que en cada caso sean aplicables.

No obstante, si algún trabajador/a pasara a ocupar definitivamente un puesto de Inferior Calificación, se le respetará el Nivel Salarial y las retribuciones salariales personales, no así los Complementos de Puesto; de Turno y/o Plus de penosidad, que serán los que correspondan al nuevo puesto ocupado.

III) Otros cambios: Cambios de departamento de fabricación.

Se acuerda que, todo/a trabajador/a con 50 años de edad o 20 años de servicio en el departamento de fabricación que solicite pasar a otro departamento, se le darán todas las facilidades, respetándole su retribución garantizada.

Artículo 28. Flexibilidad y Polivalencia.

Flexibilidad.

Conscientes ambas partes de la necesidad de adaptar de forma dinámica los RRHH a los requerimientos de nuestra actividad, manteniendo los niveles de Seguridad, Calidad, Productividad y Servicio al cliente, acuerdan facilitar la flexibilidad en los centros de trabajo.

A estos efectos, cuando en el centro de trabajo se produzcan circunstancias objetivas que lo justifiquen, el trabajador/a podrá desarrollar cualquiera de las funciones recogidas en su descripción de puesto en otra ubicación, manteniendo su jornada y calendario (incluidos descansos, turnos y equipo).

Estas situaciones tendrán carácter temporal y quedan sujetas al tiempo que persista la necesidad que lo motivó.

En ningún caso esto supondrá perjuicio económico alguno para el trabajador/a.

En caso de producirse necesidades especiales derivadas de exigencias del mercado que requieran una flexibilidad distinta a la anteriormente expuesta, la Dirección y Comité del centro o centros afectados intentarán acordar las condiciones en las que se ejercerán dichas situaciones.

Polivalencia.

Se define como Polivalencia la capacidad ejercida para desempeñar más de un puesto de trabajo cuando implique un cambio de departamento.

Teniendo en cuenta la naturaleza de nuestra 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 puesto de trabajo). 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 166 euros/año, ampliables a 329 €/año cuando la polivalencia se haya ejercido, al menos, en 2 ocasiones.

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

Sección V. Formación

Artículo 29. Criterios de Formación

Con objeto de facilitar la adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización, así como facilitar las acciones de formación, la Dirección de cada centro establecerá los Planes de Formación del mismo, basándose en las

necesidades de los respectivos departamentos y sugerencias de la comisión que se indica a continuación.

Se crea una Comisión Paritaria en cada Centro, formada por tres miembros de cada representación, que celebrará un mínimo de tres reuniones al año, al objeto de participar más activamente en la elaboración, seguimiento y revisión del Plan de formación del centro.

Las acciones de formación serán programadas preferentemente durante el tiempo de trabajo. Cuando se programen fuera de la jornada, el tiempo será retribuido conforme a los siguientes importes/hora, en concepto de Ayuda a Formación fuera de la jornada.

Nivel salarial	€/Hora Formación	Nivel salarial	€/Hora Formación
A	16,3	I	19,7
B	16,5	J	20,3
C	17,2	K	22,2
D	17,7	L	22,8
E	17,9	M	24,1
F	18,4	N	25,8

Nivel salarial	€/Hora Formación	Nivel salarial	€/Hora Formación
G	18,8	O	26,2
H	19,1	P	27,7

La inexistencia de estudios de formación profesional en el ámbito de nuestra actividad (producción de envases de vidrio), ineludiblemente exige una formación propia más larga e intensa y, por ende, más costosa; circunstancia especialmente relevante en los primeros años de incorporación a la empresa. En base a esto, ambas partes acuerdan que durante los dos primeros años de contratación, el trabajador en formación aportará el 32% de los importes/hora arriba establecidos.

Los gastos de formación (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la Empresa o por los organismos oficiales competentes.

Los trabajadores/as que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin, los cuales están definidos en el Capítulo noveno: Previsión y ventajas sociales.

Ambas partes reconocen la importancia de la asistencia a las acciones de formación que:

– versen sobre conocimiento y aplicación de normas de Prevención de Riesgos.

– o impliquen una relación directa con el desempeño del puesto de trabajo.

o traten de aplicación de procedimientos de Calidad o Medio Ambiente.

Artículo 30. Premios de Formación

La Dirección de la Empresa podrá conceder cada año Premios de Formación a aquellos trabajadores/as que se distingan notablemente por sus esfuerzos o por los resultados conseguidos en las acciones de formación, tanto en las organizadas por la Empresa como en las seguidas a iniciativa propia en Centros de Enseñanza reconocidos oficialmente.

La Dirección, junto con la Comisión, se obligará a estudiar la posibilidad de cambio de horario de trabajo de aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales o promovidos por la Empresa, siempre y cuando justifiquen su matrícula y asistencia.

Capítulo Cuarto. Jornada, Permisos y Vacaciones

Sección I. Jornada, horarios y permisos

Artículo 31. Jornada Anual

La jornada de trabajo anual para 2013 será de 1.720 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 1.728 horas de trabajo efectivo para el resto del personal.

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

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

Artículo 32. Modalidad de Jornada

La organización del 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. Respetando el cómputo total de horas de trabajo efectivo anual pactado en el artículo anterior, el horario de trabajo se establecerá, para cada Centro de trabajo, en las siguientes condiciones:

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

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

– Dos días, 24 y 31 de diciembre; si éstos fueran sábado o domingo, todos los trabajadores a jornada normal podrán sustituirlos por los inmediatamente anteriores o posteriores.

– El resto de diferencia, si la hubiera, 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.

En el supuesto de que se decidiese la realización del horario en jornada continuada, para todo o parte del personal de jornada normal, durante todo o parte del año, el personal afectado disfrutará de un descanso intermedio de quince minutos computable como tiempo de trabajo efectivo.

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 tipo recogido en el anexo IV (calendario de 5 equipos).

Los trabajadores/as bajo la modalidad de turno total, dispondrán de un día para ajuste del mismo.

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

La diferencia horaria generada, computada por días de 8 horas cada uno, se disfrutará a petición del trabajador/a de acuerdo con las necesidades del servicio.

Si en cualquier Centro de Trabajo fuera necesario cambiar el calendario de Turno Total vigente en un momento dado por cualquiera de los de referencia u otros; y tanto si el cambio afecta a la totalidad o a parte de la plantilla a Turno Total, la Dirección lo pondrá previamente en conocimiento del Comité de Empresa de

dicho Centro, informando sobre las causas que motiven el cambio y estudiando conjuntamente con el Comité los efectos del cambio y las medidas que puedan ayudar a disminuir sus consecuencias.

Este período de información y estudio tendrá al menos veinte días laborables de duración.

En cualquier momento del período antes previsto, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá optar entre:

a) dar por terminada su intervención manifestando por escrito su acuerdo o desacuerdo con la Dirección, o

b) remitir el estudio del caso a la Comisión Intersindical prevista en el artículo 55 de este Convenio.

La Comisión Intersindical en la próxima inmediata reunión ordinaria conocerá y estudiará los planteamientos hechos por la Dirección y en un plazo no superior a veinte días laborables emitirá su informe, favorable o desfavorable a los planteamientos de la Dirección, por escrito, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

Debe entenderse que los 20 días de plazo para emitir el anterior informe no dan lugar a 20 días de reunión de la Comisión Intersindical que tendrá una duración máxima de dos días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 55 de este Convenio.

En cualquier circunstancia, tanto si es a partir del informe favorable o desfavorable que emita el Comité de Empresa del Centro, como si es después del informe ya sea favorable o desfavorable de la Comisión Intersindical, la Dirección notificará a los trabajadores/as afectados su decisión, de acuerdo con las Normas Legales en vigor. Igualmente, se informará al Comité de Empresa.

c) Otros 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.

Artículo 33. Permisos y Excedencias

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

a) Permisos retribuidos:

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

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

Motivo de permiso	N.º días de permiso	Justificante a aportar
Matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as de ambos cónyuges	1 día natural coincidente con el día de la celebración	Documento acreditativo del hecho del matrimonio y parentesco
Nacimiento hijo/a	4 días naturales (con ampliación a 6 en caso de complicación grave)	Inscripción recién nacido (más justificante médico madre para ampliación)
Fallecimiento del cónyuge	5 días naturales	Justificante del hecho
Fallecimiento padres, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, y hermanos/as de ambos cónyuges	3 días naturales (Ampliable a 4 ó 5 si se requiere viaje justificado a mas de 200 km o 500 km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco
Fallecimiento de cónyuges de hermanos/as del trabajador/a y cónyuges de hijos/as del trabajador/a	2 días naturales (Ampliable a 3 ó 4 si se requiere viaje justificado a mas de 200 km o 500 km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco
Fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as carnales de cualquiera de los cónyuges	1 día natural (Ampliable a 2 ó 3 si se requiere viaje justificado a mas de 200 km o 500 km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco

Motivo de permiso	N.º días de permiso	Justificante a aportar
Enfermedad grave (*) del cónyuge, padres, hijos/as, abuelos/as y hermanos/as de ambos cónyuges	3 días naturales	Certificado que acredite la naturaleza de la intervención o reposo posterior
Primera comunión y bautizo de hijo/a o nieto/a (o cualquier otra ceremonia de similar rango en otra religión)	1 día natural coincidente con el día de la celebración	Documento acreditativo de la parroquia o similar
Traslado domicilio habitual	1 día natural	Certificado de empadronamiento
Asistencia a consulta del médico de familia para el trabajador-a y/o hijos menores de 8 años a su cargo	El tiempo necesario, con un máximo de 20 horas/año (**)	Documento acreditativo
Asistencia a consulta del especialista	El tiempo necesario	Documento acreditativo

(*) Se considerará enfermedad grave la intervención quirúrgica y el ingreso

hospitalario.

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

a bis) Otros permisos retribuidos:

– Lactancia: por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses: en los términos establecidos en el artículo 37. 4 y 6 del E.T.

Para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

– Guarda legal: por razones de guarda legal de menores de 8 años o discapacitados dependientes en los términos establecidos en el artículo 37. 5 y 6 del E.T.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

– Parto prematuro: en el caso de parto prematuro en los términos establecidos en el artículo 37.4 bis y 6 del E.T.

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

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Exámenes prenatales: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de su 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 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.

c) Excedencias.

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

– Voluntaria: en los términos establecidos en el artículo 46.2 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 de trabajo.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador 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.

Las personas tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Sección II. Vacaciones

Artículo 34. Vacaciones, Duración y Condiciones Generales

Las vacaciones anuales, para el personal con más de un año de antigüedad, serán de veinticuatro días laborables. Se considerarán días laborables los que corresponda trabajar según cada calendario de trabajo.

Los trabajadores/as 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 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.

En el mes de abril, la dirección publicará el planning de vacaciones.

A partir de los 60 años de edad, los trabajadores/as 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 35. Vacaciones, Período y Condiciones de Disfrute

Se considerará como período normal para el disfrute de las vacaciones, salvo situaciones extraordinarias, el comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

En caso de interrupción del proceso productivo (alteración campaña fabricación, paradas para reparación de horno, averías de larga duración, etc.), el período vacacional antes previsto puede ser modificado para adaptarse a estas circunstancias. Estos casos serán estudiados por la Dirección y el Comité de Empresa.

Cuando un trabajador/a no pueda disfrutar de todas o parte de sus vacaciones a consecuencia de una baja por incapacidad temporal, parto, lactancia natural, suspensión del contrato por razón de maternidad/paternidad, anterior al inicio de las mismas, tendrá derecho, al finalizar el periodo de baja o suspensión, a que se le señale un nuevo periodo vacacional, por los días de vacaciones que le resten, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 36. Retribución en Vacaciones

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

– Salario Convenio (art. 37).

– Complemento personal de Origen (art.38).

– Plus Personal (art. 40).

– Complemento de Unificación (art. 39).

– Complementos Trabajo Turno (art.41).

– Plus de penosidad (art. 43).

Capítulo Quinto. Remuneraciones

Sección I. Salario

Artículo 37. Salario Convenio

Es el que para cada grupo profesional y nivel de calificación se señala en el anexo I, y corresponde al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el artículo 31.º de este Convenio.

Se devenga por días u horas trabajados, y por los festivos y domingos, y los descansos compensatorios en su caso, en proporción a los días y horas trabajadas.

Sección II. Complementos personales

Artículo 38. Complemento Personal de Origen.

Este complemento, para los/as trabajadores/as que lo tengan atribuido, tiene carácter personal, no absorbible, y se devenga en las mismas condiciones que el salario convenio. Tendrá el mismo incremento anual que el Salario Convenio.

Artículo 39. Complemento de Unificación

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio tuvieran atribuido este Complemento lo seguirán percibiendo, a título personal, con el mismo incremento anual que se aplique al Salario Convenio.

Este Complemento, que se devenga en las mismas condiciones que el Salario Convenio, se reducirá 1/3 por cada nivel de calificación que se promocione.

Artículo 40. Plus Personal

Los trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente Convenio tuvieran atribuido este plus, lo seguirán percibiendo, a título personal, durante la vigencia del presente convenio, con el mismo incremento anual que se aplique al Salario Convenio.

Esta remuneración, cuya asignación es potestativa de la Dirección, se devenga en las mismas condiciones que el Salario Convenio; y se reducirá 1/3 por cada nivel de calificación que se promocione.

Sección III. Complementos de puesto

Artículo 41. Complementos por Trabajo a Turno.

Los trabajadores/as que presten servicio en cualquiera de las modalidades de turno, definidas en el artículo 32.b) y c), percibirán los siguientes complementos, según el tipo de circunstancia que se produzca en cumplimiento de sus respectivos calendarios de turno:

a) Plus de Turnicidad.–Por el hecho de trabajar rotativamente de mañana tarde y/o noche se percibirá un plus por día trabajado, con los importes que se indican a continuación:

a-1) Turno Total (con o sin domingos y festivos). 6,71 €/día trabajado.–Quienes trabajan a Turno Total (con domingos y festivos) siguiendo los sistemas cíclicos del calendario de referencia que figuran en el Anexos V, u otro similar, percibirán este plus globalizado, junto con los pluses de «Nocturnidad», «Domingos Trabajados» y «Festivos Trabajados», en un único concepto de pago denominado «Plus globalizado de turno total», según se define en el Artículo 42 de este Convenio y se especifica en el anexo II.

a-2) Dos Turnos (sin distinción de mañana, tarde o noche): 2,23 €/día trabajado.

b) Plus de Nocturnidad.–El trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente será retribuido con un plus por noche trabajada, por importe de 17,89.€./Noche.

c) Plus de Trabajo en Domingos.–Por cada domingo trabajado con descanso compensatorio según los ciclos de turnos, se percibirá, además de las remuneraciones que correspondan a ese día, un Plus, por importe de 25,21.€./Domingo Trabj.

d) Plus por Trabajo en Festivo, con Descanso Compensatorio.–Por cada Festivo trabajado, en cumplimiento del calendario de turnos, se abonará un Plus por «Festivo Trabajado con Descanso Compensatorio», por importe de 57,90 €./Festivo Trabj. con.D.C

Artículo 42. Plus Globalizado de Turno Total.

Según se indica en el párrafo final del apartado a-1) del artículo anterior, los conceptos del Turno Total (Turnicidad, Nocturnidad, Domingos Trabajados y Festivos Trabajados con Descanso Compensatorio), cuyos importes unitarios están cifrados en el mencionado anterior artículo, se recogen globalizados en el anexo II de este Convenio.

En los citados importes globales, se consideran incluidos los respectivos incrementos anuales; y constituyen la única compensación por trabajar a Turno Total, por lo que queda anulada cualquier tipo de compensación, incluso variable, que pudiera estar establecida o pactada en cualquiera de los centros afectados por este convenio.

Esta Globalizacion tiene por objeto refundir estos cuatro pluses en un solo elemento de pago en proporción a los días efectivamente trabajados y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de conceptos que se indica seguidamente y que son, a su vez, consecuencia de la jornada anual pactada para 2011-2012. En años sucesivos el número de conceptos será diferente en tanto en cuanto lo sea la jornada anual pactada.

Conceptos de Turno Total en 2011-2012:

Días a Turno (incluidas vacaciones): 239,00.

Noches (1/3 días trabajados): 79,667.

Domingos trabajados: 34,14.

Festivos Trab. con Desc. Comp.: 9,16.

El importe total anual resultante se aplicará por día realmente trabajado y se

abonará bajo el concepto de «Plus de Turno Total».

Ambas partes reconocen y acuerdan que esta determinación del número de conceptos es un valor promedio entre los distintos equipos del turno y que las diferencias al promediar no pueden ser objeto de reclamación ni individual, ni por equipos, ni colectivamente.

El Plus Globalizado se devengará por día efectivamente trabajado en la modalidad de Turno Total.

Los trabajadores/as que tengan asignado un importe de Plus Globalizado superior al acordado para el año 2011, lo seguirán percibiendo, a título personal, durante este año.

Artículo 43. Plus de Penosidad

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

– La referencia se establece en 0,971 €/hora asignado a los puestos de Conductor, Puesta a punto y Mecánico de Fabricación.

– El resto de los puesto tendrán la siguiente calificación-retribución:

	Porcentaje	€/Hora
J. Sección	85	0,826
J. Conformación	60	0,583
RTP	60	0,583
Fundidor	70	0,680
Materias Primas	70	0,680
Mco. Fcion./P a P	100	0, 971
Conductor	100	0,971
Capataz T Cambios	80	0,777
Mco. T Cambios	85	0,826
Mco. Feeders	90	0,874
T. Moldes	20	0,194
Capataz T. V.º F.º	15	0,146
Electromecánicos	20	0,194
Capataz DEA	20	0,194
Operador Línea V.º F.º	25	0,243
Paletizado	20	0,194

	Porcentaje	€/Hora
Ensayos/Apoyos	15	0,146
Mantenimiento Mco	30	0,290
Mantenimiento Eléctrico	30	0,290
CTS Jerez	20	0,194

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

Estos valores están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador/a es trasladado de puesto dejaría automáticamente de percibirlo y comenzaría a percibir la cantidad asociada al puesto de destino, si la hubiera.

Sección IV. Remuneraciones de vencimiento periódico

Artículo 44. Gratificaciones Extraordinarias

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

Además de las cantidades correspondientes, cada trabajador/a 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.

Las gratificaciones extraordinarias se devengan en proporción al tiempo de alta en la empresa; por tanto se percibirán integras en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 45. 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 293 euros, que se devengará en iguales condiciones que el Salario Convenio.

Sección V. Remuneraciones Especiales

Artículo 46. Horas Extraordinarias

La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo III. Al fijar estos importes, se han tenido en cuenta todos los complementos y pluses, la nueva estructura salarial, y las demás circunstancias de retribuciones y horarios.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, realizando un seguimiento periódico de las mismas. Así, sólo podrán cubrirse con horas extraordinarias las ausencias imprevistas (comunicadas con menos de 48 horas).

Igualmente se acuerda que cada trabajador/a puede optar entre:

a) Percibir los importes señalados en el anexo III por hora extraordinaria que realice, o

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

Artículo 47. Guardias

La adhesión a guardias tendrá carácter voluntario. El número de personas vendrá determinado en función del número total de trabajadores 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 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 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, la Dirección se compromete a liberar de las guardias a los trabajadores 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: 26,1 € lunes-viernes, 41,8 € sábados y 52,2 € domingos y festivos.

• Primera hora extra + llamada = 41,8 €.

• 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.

Artículo 48. Nochebuena y Nochevieja

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

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

Artículo 49. Incentivo de Mejora

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

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

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

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

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

1. Pérdidas (100- Rendimiento).

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

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

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

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

2. Calidad = Coste Reclamaciones.

Coste Reclamaciones Mes ≤ Obj: 1,50% Salario Convenio Mes.

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

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

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

• Si el Centro tiene una Reclamación por Defecto Critico Mes el importe resultante se reducirá al 50%.

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

3. Reducción de absentismo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 50. Prima Variable Anual (P.V.A.)

Se establece, para los años de vigencia del convenio, una Prima Variable Anual (P.V.A.) en función del nivel de resultados alcanzados por la Sociedad en el concepto de Resultado de Explotación (R.E.), de acuerdo con la siguiente escala:

Porcentaje cumplimiento RE/Presupuesto	Porcentaje PVA
≤ 90	0
95	0,55
100	1,1
≥ 110	2,75

El % de PVA conseguido se aplicará directamente a cada Nivel en la Tabla de Retribución Garantizada, y será el importe a percibir, por cada trabajador/a, por este concepto.

Esta prima anual se abonará al personal, afectado por el presente Convenio, que está en plantilla al 31 de diciembre, de cada año de vigencia; y al 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...).

Artículo 51. Consolidación

Si el Resultado de Explotación (R.E.), en el año de vigencia del convenio, alcance el 1,07% o más del R.E. previsto, se consolidará un 0,20% además del incremento anual pactado, en la tabla de retribuciones garantizadas, del año siguiente.

Artículo 52. Actualización y Revisión Salarial.

Incremento salarial:

• Año 2013 0,55%.

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

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

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

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

• Salario Convenio (Anexo I).

• Complemento Personal de origen (art. 38).

• Plus de Penosidad (art. 43).

• Complemento por trabajo a Turno (art. 41).

• Plus Personal (art. 40).

• Complementos de Unificación (art. 39).

• Gratificación Fin de Año (art. 45).

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

• Horas Extraordinarias.

• Guardias, Llamadas, Prolongaciones, etc.

• Pluses Especiales de Nochebuena y Nochevieja.

• Incentivo de mejora.

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

Sección VI. Disposiciones generales sobre retribuciones

Artículo 53. Disposiciones Sistema Retributivo

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

a) La Dirección de la empresa pagará, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

b) 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/as, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

c) 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.

d) Se consideran Retribuciones 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 Nivel de Calificación que tenga asignado, las que figuran en el Anexo I.

Capítulo Sexto. Derechos Sindicales

Artículo 54. Derechos Sindicales

1) Acumulación de tiempo por licencia sindical.

El Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo podrá acordar con la Dirección del Centro un sistema de acumulación mensual de horas de permiso retribuido (Licencia Sindical) en uno o varios de los miembros/as del Comité, sin rebasar el máximo total de horas disponibles para el conjunto del Comité.

A los efectos oportunos, se precisa que no serán computables para los topes de

disponibilidad o acumulación de horas las que los Representantes en el Comité de Empresa tengan que dedicar a:

– Reuniones solicitadas por la Dirección.

– Reuniones para la Negociación del Convenio o la Comisión Paritaria.

2) Delegado sindical en la Sociedad.

Las organizaciones sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la Sociedad más del 15% de la totalidad de las personas que constituyen los distintos Comités de Empresa, podrán nombrar un Delegado/a que represente a la organización ante la Sociedad S.G. Vicasa.

Designado el/la candidato/a, la Empresa aceptará su nombramiento tan pronto como sean acreditados los extremos que se indican.

Este Delegado/a sindical dispondrá de un máximo de 10 días al año, en los que devengará dietas y gastos de viaje, abonados por la Empresa, cuando el cumplimiento de sus funciones le exija el desplazamiento a alguno de los Centros afectados por este Convenio.

3) De los sindicatos.

I/ Los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a/ Constituir seccióones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b/ Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c/ Recibir la información que le remita el sindicato.

II/ Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados/as de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal.

b) A la Negociación Colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

4) De los cargos sindicales.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

5) Delegados/as sindicales de Centro.

I/ En todos los centros de trabajo de la empresa S.G. Vicasa con más de 150 trabajadores, será reconocido/a un/a delegado/a sindical por cada sindicato con representación en el Comité de Empresa de al menos un 10% de sus miembros.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa, la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado sindical.

II/ Funciones de los/as delegados/as sindicales: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de la Empresa.

III/ Facultades de los/as delegados/as sindicales:

– Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad e Higiene.

– Tener acceso a la información y participación que para los miembros del Comité de Empresa regula el artículo 64 del E.T.

– Los Delegados/as de Centro disfrutarán, a título personal, del mismo número de horas sindicales retribuidas que cada uno de los miembros del Comité de Empresa en su centro de trabajo, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa.

Artículo 55. Comisión Intersindical

1. Constitución y competencias.

Se constituye una Comisión Intersindical, que tendrá las siguientes facultades:

a) Contribuir al estudio y resolución de problemas cuya competencia, aún estando atribuida a los Comités de Empresa, por su trascendencia se considere conveniente tratarlas a nivel de Empresa, siempre que afecten o pueden afectar a dos o más Centros de Trabajo.

b) Recibir información de la Empresa sobre marcha de la Sociedad, etc.

c) Nombrar los miembros representantes de los trabajadores en las diversas Comisiones Centrales (Anticipos de Vivienda, etc.) y conocer y ratificar la actuación de las mismas.

2. Composición.

Esta Comisión Intersindical estará compuesta por un máximo de doce miembros que serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio.

Dichos Representantes deberán ser miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

Se guardará en su constitución la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

3. Reuniones.

Podrá reunirse hasta 8 días al año, con un máximo de 4 reuniones, siendo a cargo de la empresa los gastos de desplazamiento y dietas.

Se computará como permiso sindical el tiempo de las reuniones, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la Empresa.

Capítulo Séptimo. Contrato de Relevo

Artículo 56. Contrato de Relevo

I. Principios generales

a) Ámbito de aplicación personal y temporal.

1. La aplicación del Contrato de Relevo se llevará a cabo, exclusivamente, en el año 2013, y afectará al personal de los centros incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Saint-Gobain Vicasa, a partir de los 61 años, o de 60 si se trata de trabajadores que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de

1967. (Según lo establecido en los artículos 12.6 del E.T. y 166.2 de la Ley General de Seguridad Social).

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

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

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

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

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

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

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

II. Criterios para hacer efectiva su aplicación

1) Grupo profesional.–De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del convenio, los/as trabajadores/as afectados por el mismo se integran en dos grupos profesionales:

– Técnicos y Administrativos.

– Especialistas y no Cualificados.

2) Jubilación Parcial.–Los trabajadores/as que accedan a la jubilación parcial, en

aplicación del presente acuerdo sobre aplicación del Contrato de Relevo, lo harán sobre la base de una reducción del 85 % de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.

3) Contrato a tiempo parcial del trabajador/a jubilado/a parcialmente (Relevado).–Se concertará por el 15 % restante de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo.

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

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador/a, la prestación laboral del 15 % de la jornada pactada, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios del Centro de Trabajo, pudiendo acumularse en un máximo de dos periodos a lo largo del año.

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

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

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

4) Garantías económicas del trabajador/a a tiempo parcial y jubilado/a parcialmente (Relevado).

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

– Salario Convenio (425 días).

– Complementos y pluses personales que el trabajador/a tenga reconocidos.

– Gratificación Fin de Año.

– Complementos de Puesto y Plus de Penosidad correspondientes al puesto del trabajador/a en el momento de su pase a jubilación parcial.

4.b) Ventajas Sociales.–Del capítulo noveno; previsión y ventajas sociales establecidas en el Convenio Colectivo, a los/as 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: 15% de los importes establecidos.

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

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

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

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

5) Contrato de Relevo para sustituir al trabajador/a jubilado/a parcialmente. (Relevista).

El Contrato de Relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración indefinida.

De conformidad con el artículo 22 del Convenio Colectivo, los trabajadores/as afectados por el mismo se integran en dos grupos profesionales:

– Técnicos y Administrativos.

– Especialistas y no cualificado.

Las actividades a desarrollar serán las del puesto que ocupe, tras realizarse los procesos de promoción y cobertura de vacantes previstos en la sección IV del capítulo tercero del Convenio, sin perjuicio de que a estos efectos, se acuerda establecer para el personal relevista, un periodo de capacitación de un año que permita adquirir las necesarias competencias para el adecuado desempeño del puesto de trabajo. Durante este periodo de capacitación el trabajador/a percibirá la retribución correspondiente al nivel de calificación inmediatamente inferior al asignado al puesto de trabajo que aspira a desempeñar de forma adecuada.

III. Cláusula resolutoria

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias reguladoras de la jubilación parcial y el contrato de relevo, de forma que afecten al contenido del presente artículo 56, 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 la entrada en vigor de dichas modificaciones.

Capítulo Octavo. Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

Artículo 57. Compromiso en la Prevención de Riesgos

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

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

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

Artículo 58. 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 59. Comité de Seguridad y Salud

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

Artículo 60. Vigilancia de la Salud

La empresa garantizará al personal 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 61. Equipos de Protección Individual

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

La empresa asume el compromiso de disponer y distribuir entre su personal 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/a y del puesto.

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

Artículo 62. 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 todo el personal y la formación y sensibilizaron medioambiental de toda la organización.

Artículo 63. Protección de la Maternidad

La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de la empresa adoptará las medidas para evitar la exposición a dicho riesgo, mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Las medidas antes citadas, se adoptarán en los términos y condiciones establecidos para cada medida en el artículo 26 de la Ley de Prevención de

Riesgos Laborales (según la redacción dada por la Ley 39/1999) y en los artículos 45.1.d) y 48.5 del E.T.

Capítulo Noveno. Previsión y Ventajas Sociales

Estas Prestaciones y Ventajas Sociales no se verán afectadas, durante la vigencia del convenio, por lo dispuesto en el artículo 52, a excepción de los siguientes conceptos:

– Premio de nupcialidad (art. 67).

– Premio de natalidad (art. 68).

– Ayuda estudios para hijos de trabajadores (art. 70).

– Ayuda deficientes psíquicos (art. 76).

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.

Sección I. Prestaciones de empresa en incapacidad temporal

Artículo 64. Normas Generales

En tanto estén vigentes las actuales prestaciones de la Seguridad Social, cuando un/a trabajador/a sea dado/a de baja por accidente laboral o por enfermedad común, y confirmada dicha baja por el Servicio Médico de Empresa, ésta abonará las cantidades que se indican.

En cualquier caso la suma de la prestación de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá exceder del cien por cien del salario diario en activo.

Las gratificaciones de junio y diciembre se percibirán íntegras, en las condiciones que se fijan en el artículo correspondiente del Convenio.

Artículo 65. Prestación I.T. en Accidente Laboral o Enfermedad Profesional

En esta circunstancia la Empresa abonará en todos los Centros las cantidades necesarias para completar hasta el cien por cien de la remuneración diaria como si estuviese en activo.

Artículo 66. Prestación en I.T. por Enfermedad Común o Accidente no Laboral

a) Criterios generales:

En estas circunstancias las cantidades a abonar por la Empresa serán de las cuantías que para cada Centro se especifican, y en función del Índice de Absentismo Trimestral alcanzado asimismo en cada Centro.

El pago se efectuará por trimestres vencidos, y se devengará durante el tiempo en que la Seguridad Social abone prestaciones por Incapacidad Temporal.

Igualmente se abonará el citado complemento en caso de que, tras la prórroga de I.T. no sea concedida la Incapacidad.

Para la obtención del Índice de Absentismo, se aplicará la siguiente fórmula:

Índice Absentismo Trimestre = 100 x

Horas Perdidas

Horas Previstas Trabajar

entendiendo que:

Horas Perdidas: Son todas las dejadas de trabajar por enfermedad (enfermedad común y accidente no laboral) y accidentes (accidente laboral y enfermedad profesional), por el personal afectado por el convenio.

Horas Previstas Trabajar: Son todas las trabajadas, y además las dejadas de trabajar ya sea por I.T., permisos, licencias, huelga, etc., por el personal afectado por el convenio.

b) Índices de Absentismo de referencia e Importes Diarios de Pago:

Los «Importes Diarios de Pago» para el año 2013 según el Índice de Absentismo serán:

Índice de absentismo – Porcentaje	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 2,85	34,6	19,1	12,1
Del 2,86 al 4,55	32,6	15,0	8,5
Del 4,56 al 4,84	27,0	9,8	5,7
Mayor del 4,84	0	0	0

d) 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.

Sección II. Premios de nupcialidad y natalidad

Artículo 67. Premio de Nupcialidad

Se concederá un premio de nupcialidad por un importe, en 2013, de 290 euros.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán el premio cada una de ellas.

Artículo 68. Premio de Natalidad

Se concederá un premio de natalidad por un importe, en 2013, de 217 euros, por cada hijo/a nacido/a.

Será igualmente concedido dicho premio en los nacimientos prematuros, siempre que exista viabilidad legal.

Sección III. Ayuda de estudios para hijos de trabajadores/as

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

Artículo 69. 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 en cada Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas. La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un «Cuadro» y dos Representantes del Personal afectado por este Convenio. 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.

Artículo 70. Estudios para los que se Pueden Solicitar Ayudas

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

Clasificación de los niveles educativos

Nivel educativo	Grupo
Educación infantil (y Guardería)	A
Educación primaria	B
Educación secundaria obligatoria (1.er a 4.º curso de E.S.O.).	
Primer y segundo ciclo formativo (C.F.).	
Módulos de Nivel I y II (C.F.) o equivalente	C
Bachillerato (en cualquiera de sus ramas) y	
Módulo de Nivel III de los ciclos formativos (C.F.) o equivalente y	D
Educación universitaria (Licenciaturas y Diplomaturas).	E

Artículo 71. 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/as que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.º Los agentes podrán solicitar ayudas de estudio tanto para los propios hijos/as como para los niños/as 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 se concederán solamente para un curso completo, excepto en el caso del Grupo E, donde se podrán solicitar las ayudas para matriculas en asignaturas sueltas. En este supuesto queda entendido que el valor de la ayuda equivaldrá exactamente al importe de la matricula en dichas asignaturas. Tal importe no podrá exceder nunca de lo contemplado en el art. 72 para el grupo E.

6.º Los alumnos/as 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 al 31 de diciembre del año de la solicitud.

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

9.º En el caso de aquellos cónyuges afectados ambos a la aplicación de este convenio, solo uno de ellos tendrá derecho a la percepción de ayuda de estudios.

Artículo 72. Presentación de Solicitudes

1.º En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable excepto en casos justificados dentro del grupo E. 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 se subsanen los defectos detectados.

2.º El alumno/a en que concurra, al menos, una de las siguientes circunstancias:

a) Cumplir en el año de la solicitud de la ayuda 16 años.

b) Comenzar en el año de la solicitud de la ayuda de estudios los incluidos en el grupo D, deberá presentar, ese mismo año y todos los posteriores la certificación académica de matriculación junto al impreso de solicitud de la Ayuda de Estudios como condición previa a la concesión de la misma. Tal certificación puede referirse tanto al curso completo, como a las posibles asignaturas sueltas, en el caso del grupo E.

Artículo 73. Importe de las Ayudas de Estudios

Ayudas de estudio para 2013

Grupo	Nivel de estudios	Euros
A	Educación infantil/guardería	65
B	Educación primaria	114
C	E.S.O., y 1.er y 2.º ciclos formativos (C. F.) módulos de nivel I y II	160
D	Bachillerato y módulos de nivel III de C.F.	245
E	Estudios universitarios (Licenciatura y Diplomatura)	527

Para los estudios del Grupo E (Educación Universitaria) el importe de la Ayuda de Estudios será de 725 Euros, siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

Artículo 74. Otras Ayudas de Estudios

1.º Para la concesión de ayudas para cualquier tipo de estudios será preciso que los mismos sean cursados en un centro homologado oficialmente.

2.º La ayuda asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del centro donde cursa sus estudios.

3.º Estas ayudas de estudios no son compatibles con aquellas del apartado

anterior; en un mismo año solo podrá solicitarse por un tipo de ayuda de estudio.

Artículo 75. Veracidad de los Datos Declarados

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la ayuda de estudios en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Aquellos/as trabajadores/as que soliciten anticipo a cuenta de las becas deberán hacerlo antes del 15 de julio, con objeto de recibir el anticipo al comenzar el curso.

Sección IV. Deficientes Psíquicos

Artículo 76. Ayuda para Educación Especial de Deficientes Psíquicos

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellos trabajadores/as que tengan personas legalmente a su cargo aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

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

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

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo C).

Artículo 77. Importes de las Ayudas

Los importes de estas ayudas serán en 2013:

	Tipo de ayuda		
	A	B	C
Importes	573 €	839 €	297 €

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

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

En el supuesto de beneficiarse de la beca de educación especial del Ministerio de Educación, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de la Empresa.

Se reducirá ésta en un 50% si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

Sección V. Ayuda de estudios para el personal

Artículo 78. Condiciones para Solicitar la Ayuda

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal, sin límite de edad, que reúna las siguientes condiciones:

A) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.

B) Cursar alguno de los estudios considerados oficiales y de interés para la Empresa.

Artículo 79. Solicitud

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Presentar una solicitud en el Servicio de Asuntos Sociales 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 modalidad de «libre».

b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Ayuda de Estudios del Centro.

Artículo 80. Cuantía de las Ayudas

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al/a la interesado/a antes del 15 de diciembre o 15 de junio, según se trate de alumnos/as 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 del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamientos), previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

– El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50% de asignaturas matriculadas, como mínimo.

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

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

Artículo 81. 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 la ayuda por este concepto, será de 157 euros/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el artículo anterior (art. 80), en función del número de asignaturas aprobadas.

Sección VI. Préstamos para Viviendas

Artículo 82. Comisión de Viviendas

Para el período de vigencia de este Convenio, se creará una Comisión en cada Centro, que conocerá e informará las solicitudes de préstamos antes de ser remitidas a la Dirección General, todo ello de acuerdo con el Reglamento vigente desde 1992.

Sección VII. Jubilación

Se establece un régimen de jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará únicamente al personal en plantilla el 1º

de enero de 1986.

Artículo 83. Edad de Jubilación

83.1 La Empresa podrá proponer a los trabajadores/as su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, siempre que la Seguridad Social acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

83.2 A partir de los sesenta y cuatro años, los trabajadores/as que no acepten la jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día en que cesen en su actividad, las ventajas concedidas en este Reglamento.

83.3 La Empresa podrá proponer a algunos trabajadores/as que continúen en servicio activo después de los sesenta y tres años, propuesta que éstos podrán o no aceptar libremente. En el caso de aceptar no perderán las ventajas incluidas en este Reglamento.

83.4 En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 83.2, los trabajadores/as recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una Pensión de jubilación, como adición a la que otorgue en su caso el I.N.S.S., o una indemnización de partida.

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

La jubilación será propuesta a los/as interesados/as con una antelación suficiente.

Artículo 84. Trabajadores/as con Menos de Veinte años de Antigüedad

Los/as trabajadores/as que cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior pasaran a situación de jubilación, con una antigüedad inferior a los veinte 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 siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

Artículo 85. Bases de Cálculo para Indemnizaciones de Partida y Pensión Adicional

(Estas bases no sufren modificación a lo largo de la vigencia de este Convenio).

Para el centro de Alcalá de Guadaira:

Niveles	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	164,6112	137,4154	118,5316	97,983	81,6535
C	176,8959	147,1879	126,9578	104,9427	87,4533
D-E	183, 9698	152,5217	132,3849	109,4443	91,2036
F, G y H	201,3631	168,4276	145,2466	120,0522	100,0445
I y J	218,2455	182,5394	156,4766	130,1191	108,4346
K, L, M	223,1437	223,1437	223,1437	223,1437	223,1437
N, O, P	269,0851	269,0851	269,0851	269,0851	269,0851

Para el centro de Azuqueca:

Niveles	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A y B	169,6536	134,1819	112,5936	95,7832
C	180,4839	142,7403	119,7696	98,4457
D-E	191,3081	151,9118	126,9577	104,3537
F, G, H	205,7504	162,73	136,5439	112,2269
I y J	223,7988	177,004	148,5161	122,0715
K, L, M	289,6217	229,0817	192,2277	158,006
N, O, P	349,2841	276,2371	231,7743	190,5208

Para el centro de Burgos:

Niveles	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	164,6112	137,4154	118,5316	97,983	81,6535
C	176,8959	147,1879	126,9578	104,9427	87,4533
D-E	183,9698	152,5217	132,3849	109,4443	91,2036
F, G y H	201,3631	168,4276	145,2466	120,0522	100,0445
I y J	218,2455	182,5394	156,4766	130,1191	108,4346

Para el centro de Jerez de la Frontera:

Niveles	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	164,6112	137,4154	118,5316	97,983	81,6535
C	176,8959	147,1879	126,9578	104,9427	87,4533
D-E	183,9698	152,5217	132,3849	109,4443	91,2036
F, G, H	201,3631	168,4276	145,2466	120,0522	100,0445
I y J	218,2455	182,5394	156,4766	130,1191	108,4346

Niveles	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
K a M	291,8454	291,8454	291,8454	291,8454	291,8454
N a P	351,7303	351,7303	351,7303	351,7303	351,7303

Para el centro de Zaragoza:

Niveles	60 años De edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	164,6112	137,4154	118,5316	97,983	81,6535
C	176,8959	147,1879	126,9578	104,9427	87,4533
D-E	183,9698	152,5217	132,3849	109,4443	91,2036
F, G y H	201,3631	168,4276	145,2466	120,0522	100,0445
I y J.	218,2455	182,5394	156,4766	130,1191	108,4346
K a P	349,2841	276,2492	231,7863	190,623	0

Artículo 86. Trabajadores/as con Veinte o más Años de Antigüedad

El/la trabajador/a que pase a la situación de jubilado/a habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a:

– Una pensión de jubilación anual equivalente al 10% de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo del artículo 85, multiplicada por el número de años de servicio.

El trabajador/a que pase a la situación de jubilado/a habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, podrá optar por la «Indemnización de Partida» prevista en el artículo 84, o la pensión de jubilación.

Artículo 87. Trabajador/a Fallecido/a en Situación de Jubilado/a

a) Al fallecer un/a jubilado/a y en caso de que deje viuda/o, o viuda/o con hijos/as menores de dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión de Empresa que se indican a continuación:

	Porcentaje
Viuda/o	50
Viuda/o con un hijo/a menor de dieciocho años	75
Viuda/o con dos o más hijos/as menores de dieciocho años	90

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

	Porcentaje
Un hijo/a menor de dieciocho años	50
Dos hijos/as menores de dieciocho años	75
Tres o más hijos/as menores de dieciocho años	90

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

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

Sección VIII. Fallecimiento en activo

Artículo 88. Fallecimiento en Activo, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

En estas circunstancias se tendrá derecho a la indemnización del seguro de vida en función del nivel de calificación y la situación familiar, según lo señalado en la Sección IX del capítulo IX: Previsión y ventajas sociales.

Además, y con independencia de la indemnización del seguro de vida, se fijan a continuación las normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores/as que fallezcan en activo o a los mismos en caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

Queda excluido de estos beneficios el personal en período de prueba.

Artículo 89. Trabajadores/as con Menos de Veinte años de Antigüedad

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda/o del trabajador/a una indemnización, de una sola vez, igual al 50% de la cifra del baremo del artículo 84 (1.ª columna), de acuerdo con el Nivel de Calificación, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20% de la indemnización por cada hijo/a a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado/a, hasta un máximo del

60% de la indemnización.

Si el trabajador/a dejase sólo huérfanos/as menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por cada hijo/a la indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda/o, y por cada uno de los restantes, un incremento del 20% de la indemnización, hasta el máximo del 40%.

b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador/a percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del baremo del artículo 83 (1.ª columna), calculada según el Nivel y multiplicada por los años de servicio sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos/as a su cargo.

Artículo 90. Trabajadores/as con Más de Veinte Años de Antigüedad

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda/o y los huérfanos/as tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido al trabajador/a si se jubilara, o a la indemnización de Partida, afectadas cualquiera de las dos opciones por los coeficientes que figuran a continuación:

	Porcentaje
Viuda/o	50
Viuda/o con un hijo/a menor de dieciocho años	75
Viuda/o con dos o más hijos/as menores de dieciocho años	90

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

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

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

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera prestado el trabajador/a a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de incapacidad de trabajadores/as que tuviesen entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda/o y los huérfanos/as, en un caso, o el propio trabajador/a en el otro, percibirán la parte de pensión o indemnización que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador/a a los sesenta y cuatro años de edad.

Artículo 91. Derechos Especiales para Hijas/os o Hermanas/os

En caso de que el trabajador/a fallecido, en activo o en situación de jubilado/a, dejase como únicos derechohabientes hija/o o hermana/o que hubieran convivido con el fallecido/a y a su cargo; fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras/os o viudas/os; acreditase dedicación prolongada al cuidado del fallecido/a y careciera de medios propios de vida, dicha/o hija/o o hermana/o, en quien concurrieran las circunstancias descritas, tendrá 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 la hermana/o como si fuera viuda/o del fallecido/a, aplicando las reglas que para viudas/os están previstas en los anteriores artículos.

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

d) Los jubilados/as tendrán una representación en las reuniones de los representantes del personal con la Dirección cuando en el Orden del día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

Sección IX. Seguro de vida e incapacidad

Artículo 92. Seguro de Vida

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 Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez (I.P.A. o G.I.).

c) En caso de Incapacidad Permanente Total (I.P.T.).

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado/a, respectivamente.

Artículo 93. Personal Asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1) El personal en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

2) El personal en plantilla jubilado parcialmente, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

3) El personal en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

Artículo 94. Trabajadores Excluidos de las Garantías

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

Artículo 95. 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/as que causen baja definitiva en la empresa.

Artículo 96. Capital Asegurado

El importe del capital asegurado para cada trabajador/a es igual al producto del capital base por el coeficiente familiar.

Capital Base:

Para los supuestos a) y b) contemplados en el del artículo 92, el capital base es de 13.561 €.

Para el supuesto de Incapacidad Permanente Total, el capital base es de 10.172 €.

Coeficiente Familiar:

Según la situación familiar de los asegurados/as se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el Capital Base:

	Porcentaje
Para asegurados/as solteros/as o viudos/as sin hijos/as	100
Para asegurados/as casados/as	120
Para asegurados/as viudos/as o solteros/as con un hijo/a menor de dieciocho años o mayor incapacitado/a	120
Por cada hijo/a menor de dieciocho años o mayor incapacitado/a	20

Artículo 97. Riesgos Garantizados

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

a) La garantía sólo 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 de motor.

Artículo 98. Beneficiarios

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

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/a que le será facilitado por la Empresa, quien se ocupará de comunicarlo a la compañía de seguros.

Artículo 99. Disposiciones Varias

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

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

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

Cláusula Adicional Primera. Derecho Supletorio.

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

Cláusula adicional segunda. Transposición

De conformidad con lo establecido en el artículo 34, el personal afectado 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.

Cada centro programará estos días según las preferencias y necesidades del servicio.

Cláusula adicional tercera. Garantía en Caso de Accidente de Circulación.

En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador/a, 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 dicho plazo, sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

Cláusula Adicional Cuarta. Violencia de Género

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a:

• 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 la trabajadora afectada (art. 37.7 del E.T.)

• La suspensión del contrato de trabajo, en los términos establecidos en los arts. 45.1.n), 45.2, y 48.6 del E.T.:

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

• La movilidad geográfica, en los términos establecidos en el art. 40.3 bis del E.T.:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer

efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

Cláusula Adicional 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 de trabajo, en los casos de:

• Maternidad, adopción y acogimiento, en los términos establecidos en el art. 48.4 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, tanto preadoptivo como permanente o simple.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal y con los límites señalados.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección y las personas afectadas.

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

• Paternidad, en los términos establecidos en el art. 48 bis del E.T.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa durante el permiso retribuido por nacimiento de hijo las fechas en las que disfrutará de este derecho, en caso de ser ejercido.

Cláusula adicional Sexta. Procedimiento Contra el Acoso

Declaración de Principios

Entre los principios de conducta y actuación del Grupo Saint Gobain, el principio de «Respeto a las Personas» supone una condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los

principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos de los Trabajadores» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, y que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las representaciones de la Dirección y Sindical consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, por tanto adoptamos un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros del Grupo Saint Gobain en el ámbito de la Delegación de España, Portugal y Marruecos, entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23-3-2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

Artículo 1. Ámbito Personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Grupo Saint Gobain en la Delegación de España, Portugal y Marruecos, en sus distintos centros de trabajo.

Capítulo I. Definiciones y Medidas Preventivas

Artículo 2. Acoso Moral

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la

dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Se manifiesta de forma sistemática (alterna o continuadamente), durante un tiempo prolongado y en el lugar de trabajo o en el recinto de la empresa.

Artículo 3. Tipos de Acoso Moral

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior al de la persona que sufre el acoso.

De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de quien sufre el acoso.

Artículo 4. Acoso Sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión

Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991).

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

Artículo 5. Acoso por Razón de Sexo

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 6. Actos Discriminatorios

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación del Grupo Saint Gobain, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Artículo 7. Medidas Preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

Capítulo II. Procedimiento de Actuación

Artículo 8. Procedimiento de Actuación

La Dirección de la empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de la Representación Sindical.

Artículo 9. Principios del Procedimiento de Actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales del denunciante y del denunciado.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados a propuesta de la persona que instruye el procedimiento.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

Artículo 10. Ámbito de Aplicación

El presente procedimiento es interno; por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Artículo 11. Iniciación del Procedimiento

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Asuntos Sociales/ Recursos Humanos de los respectivos centros de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

Directamente por la persona afectada.

A través de la representación sindical.

Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Artículo 12. Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de los servicios de Asuntos Sociales/RRHH, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respetan los principios informadores que se recogen en el artículo 9.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación sindical la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos, informando de estas excepciones a la Mesa de Políticas de Igualdad prevista en este protocolo.

La parte instructora, notificará directamente a la Dirección General de Recursos Humanos de la Delegación, la iniciación del procedimiento, sin identificación de las personas involucradas.

Artículo 13. Procedimiento Previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se podrá iniciar de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Estas personas podrán estar acompañadas por quienes decidan de entre los miembros de la Comisión de Seguimiento, con independencia de lo recogido en el artículo 16 «asistencia a las partes».

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para ambas partes. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Artículo 14. Procedimiento Formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Si fuera necesario, podrá valerse de asesoramiento experto (interno o externo) de reconocida solvencia, contándose para su elección con la Representación Sindical, salvo que los hechos no hayan sido puestos en conocimiento de los representantes, por expreso deseo de la personas implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la persona implicada.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Artículo 15. Medidas Cautelares

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa, si lo creyera imprescindible, tomará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, procurando que dichas medidas no puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Artículo 16. Asistencia a las Partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza deberá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Artículo 17. Cierre del Expediente

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente, comunicándolas a la representación sindical.

En todo caso la representación sindical tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la persona denunciante del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, conforme a lo establecido en los Convenios de aplicación, si se constata acoso sexual o por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en los mismos, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe.

Artículo 18. Comisión de Seguimiento

Se encomienda a la Mesa de Políticas de Igualdad realizar el seguimiento de la efectividad del presente protocolo, reuniéndose para ello un mínimo de dos veces al año, teniendo como objetivo la elaboración de una memoria anual.

Cláusula Adicional Séptima. Plan de Igualdad.

1. Introducción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

El artículo 45.2 de la citada Ley establece la obligación, para las sociedades de más de 250 trabajadores, de negociar planes de igualdad que aseguren la citada igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, entre los Principios de Conducta y Actuación del Grupo Saint Gobain figuran los de «Respeto a las Personas», «Respeto a la legalidad» y «Respeto a los derechos de las personas que trabajan en el grupo Saint Gobain», principios que en su definición, recogen la esencia, no sólo desde un plano formal y normativo, sino desde un plano material y de cultura empresarial del principio de igualdad, tanto en su formulación internacional, como en la específica de la Ley Orgánica.

En este sentido, las Representaciones de la Dirección y Sindical acordaron el 30 de octubre de 2008 la constitución de una Mesa de Políticas de Igualdad, cuyo objetivo fundamental es impulsar el Plan de Igualdad de Saint-Gobain Vicasa S.A.

La Comisión de Políticas de Igualdad ha trabajado desde la fecha de su constitución elaborando un Diagnostico Previo para cada Centro de Trabajo y ha confeccionado el presente Plan de Igualdad que a continuación se detalla, y que se estructura de la siguiente forma:

2. Diagnóstico: Conclusión.

• Las mujeres tienen menor representación en la plantilla de Saint Gobain Vicasa.

• Los anteriores datos de diagnostico no tienen en cuenta las diferentes situaciones que pueden existir entre los centros productivos y las oficinas, ya que el porcentaje de mujeres en oficinas es muy superior al existente en los centros productivos, circunstancia que mejora la situación global de la sociedad, pero que ha de ser tenido en cuenta en lo que se refiere a las medidas concretas y acciones positivas que deban adoptarse.

• El plan de igualdad de Saint-Gobain Vicasa S.A.debe contener medidas de acción positiva y fijarse objetivos en todas las áreas susceptibles de influir en la evolución de las plantillas, y que mejoren el acceso al trabajo de las mujeres respetando la igualdad de oportunidades, así como promoviendo el desarrollo laboral y personal de éstas.

3. Objetivos.

Corto plazo:

• Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de Saint Gobain Vicasa.

• Integrar el Plan de Igualdad en el articulado del nuevo Convenio Colectivo aplicable a la sociedad.

Largo plazo:

• Considerar a SG VICASA como una empresa comprometida en cuanto a las políticas de igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

• Consolidar el Plan de Igualdad en todos sus departamentos.

• Mejorar el índice de contratación del colectivo menos representado en la Empresa.(regla 60-40).

4. Estrategias y prácticas: Acciones a implantar.

Área de actuación	N.º	Denominación
Selección/contratación.	1	Revisar los textos de los anuncios publicados (tanto internos como externos): • Eliminando referencias sexistas. • Incluyendo en el texto del anuncio una mención a las políticas de igualdad y de conciliación de S-G Vicasa.
	2	Se eliminará en el proceso de selección cualquier referencia a la situación personal o familiar de la persona candidata.
	3	Se solicitará a la empresa de preselección contratada por Saint-Gobain Vicasa S.A. o persona responsable de preselección si es interna, que presente candidaturas en proporción inversa a la representación de cada sexo existente en el momento. En caso de no resultar posible, la empresa contratada o la persona responsable de la fase de preselección si es interna, deberá emitir un informe explicando las medidas adoptadas y las razones del resultado de la selección.
	4	A igualdad de formación y experiencia entre las candidaturas, se optará por la contratación de la persona que pertenezca al sexo menos representado (regla 60-40).
	5	Las personas responsables de Selección/Contratación de la sociedad deberán garantizar que los procesos que se realicen en sus centros de trabajo cumplan esta norma.
	6	Las personas responsables de la contratación, en caso de decidir finalmente contratar la candidatura correspondiente al sexo más representado, deberán emitir informe anual a la Comisión de las razones de su decisión.
Indicador de seguimiento.	Anualmente la comisión de igualdad revisará los informes, que en su caso pudieran aportarse, en relación con la contratación, para emitir las recomendaciones oportunas.	

Área de actuación	N.º	Denominación
Formación.	1	Formación externa: colaboración con centros y organizaciones de enseñanza para ofrecer formación profesional específica y adecuada a la demandada por el grupo, con el objetivo de disponer de más candidatos del colectivo menos representado.
	2	Formación interna: Asegurar que el colectivo menos representado recibe la formación específica y necesaria para favorecer su promoción interna.
Indicador de seguimiento.	La DRH enviará a la comisión de políticas de igualdad el seguimiento de los planes de formación anuales de todos los centros de trabajo.	

Área de actuación	N.º	Denominación
Promoción.	1	A igualdad de formación y experiencia en las candidaturas, se optará por la promoción de la persona que pertenezca al sexo menos representado (regla 60-40).
	2	Los JASC deberán garantizar que los procesos que se realicen en sus centros de trabajo cumplan esta norma, asegurando que antes de acudir a la contratación externa para cubrir una vacante, se habrán agotado todas las posibilidades de promoción interna del colectivo menos representado.
	3	Asimismo deberán informar a la Dirección de Recursos Humanos de las razones de su elección, si esta fuera no elegir a la persona del sexo menos representado.
Indicador de seguimiento.	La comisión de políticas de igualdad será la responsable de realizar un seguimiento anual de la distribución por sexos de las promociones realizadas facilitada por la DRH, analizando las vacantes convocadas.	

Área de actuación	N.º	Denominación
Retribución.	1	En trabajos de igual valor, se garantizará igual salario y el resto de las retribuciones extrasalariales.

Área de actuación	N.º	Denominación
Indicador de seguimiento	Anualmente, si la comisión lo considerase oportuno se podrá realizar un análisis por muestreo relativo a datos sobre sexos/niveles.	

Área de actuación	N.º	Denominación
Conciliación.	1	En lo relativo al permiso de lactancia se estará a lo establecido en el artículo 37.4 del E.T.
	2	Garantizar que en los centros se dispone de las infraestructuras adecuadas en cada momento para permitir el trabajo del colectivo menos representado en cualquier ocupación.
	3	Reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos.
	4	Excedencia por un periodo máximo de tres años, para el cuidado de hijos menores de 8 años y familiares dependientes, en los rangos de parentesco y términos legalmente establecidos.

Área de actuación	N.º	Denominación
Salud laboral y prevención de riesgos.	1	La Comisión de igualdad elaborará un protocolo dirigido a la protección de la salud de la trabajadora embarazada y/o durante la lactancia natural. Una vez elaborado, a través de los Comités de Seguridad y Salud de cada centro, se procederá a su implantación y aplicación en todos ellos.
	2	Se promoverán y priorizarán acciones dirigidas a la adecuación de medios para la mejora de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.
Indicador de seguimiento.	La comisión de igualdad revisará el nivel de cumplimiento del protocolo.	

Áea de actuación	N.º	Denominación
Comunicación, Marketing y Publicidad.	1	El lenguaje y las imágenes son importantes para la construcción de una cultura organizativa exenta de discriminación. Por ello se promoverá la revisión de nuestros documentos de comunicación al objeto de eliminar posibles elementos sexistas.
Indicador de seguimiento.	Cualquier dirección será responsable de la redacción de sus propios documentos e imágenes.	

5. Acciones de información y sensibilización.

Para conseguir la aplicación efectiva del Plan de Igualdad es necesaria la participación de todas las personas que colaboran con la empresa. Por tanto, es necesario fortalecer los conocimientos en materia de igualdad al conjunto de la plantilla y en especial a todas aquellas personas que tienen encomendada la dirección de equipos.

Indicadores de seguimiento: La Comisión de igualdad velará por el cumplimiento de lo establecido anteriormente.

6. Acciones de comunicación.

Se identifica la necesidad de realizar un Plan de Comunicación al objeto de poner en conocimiento de la plantilla el Plan de Igualdad, así como el Protocolo contra el Acoso, de forma que la medidas de acción positiva sean lo más efectivas posibles y contribuyan al cambio cultural y a la efectiva igualdad de oportunidades.

7. Práctica y evaluación posterior.

El trabajo de la Comisión de igualdad no acaba con la adopción del Plan de igualdad. Está igualmente encargada de la vigilancia, la evaluación de su puesta

en práctica y de la adopción de medidas correctoras que se consideren necesarias.

Para ello, y con la periodicidad precisa, se establece un seguimiento de todas las medidas acordadas. Para aquellas que no tengan señalada dicha periodicidad, el seguimiento será anual.

Al objeto de que ambas partes puedan preparar dicha reunión, los documentos e informes establecidos en este acuerdo estarán a disposición de los miembros de la Comisión de Igualdad con una antelación mínima de 15 días.

De producirse alguna situación que lo justificase, cualquiera de las partes podrá solicitar la celebración de una reunión extraordinaria.

8. Composición Comité Igualdad.

Ambas partes acuerdan que la Comisión de Igualdad estará formada por 4 personas y será paritaria: 2 miembros de la RD y 2 de la RT.

ANEXO I

Retribuciones garantizadas

Vigencia: 1/1/2013

Nivel de calificación	Salario Convenio (365 días-12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (60 días- 2 meses)	Total garantizado
A	19.466,68	3.200,00	22.666,68
B	20.468,52	3.364,69	23.833,21
C	21.052,96	3.460,76	24.513,72
D	21.485,06	3.531,78	25.016,84
E	21.840,38	3.590,20	25. 430,58
F	22.777,49	3.744,24	26.521,73
G	23.214,30	3.816,05	27.030,35
H	23.518,13	3.866,00	27.384,13
I	24.473,14	4.022,99	28.496,13
J	25.483,05	4.188,99	29.672,04
K	27.619,37	4.603,24	32.222,61
L	28.609,00	4.768,16	33.377,16
M	29.982,80	4.997,14	34.979,94
N	31.329,29	5.221,54	36.550,83
O	32.658,70	5.443,10	38.101,80
P	34.839,42	5.806,57	40.645,99

ANEXO II

Plus globalizado para turno total

	Año 2013: Importes en euros								Importes	
	Turnicidad (T.T.)		Nocturnidad		Domingos trabaj.		Fest. trab. con D.C.			
	239	Dias a TT	79,67	Noches	34,14	Doming. trab.	9,16	Fest. trab. CDC		
	Importe unitario	Importe año 2012	Importe unitario	Importe año 2012	Importe unitario	Importe año 2012	Importe unitario	Importe año 2012	Total año (1-1-2012)	V. día trab. s/239 días t.
Turno total.	6,71	1.603,69	17,89	1.425,24	25,21	860,74	57,90	530,41	4.420,08	18,49

ANEXO III

Valores horas extraordinarias (€/hora)

Vigencia: 01/01/2013

Niveles	Horas extras jorn. normal y dos turnos	Horas extras turno Total
A	16,49	17,06
B	16,69	17,34
C	17,34	17,98
D	17,84	18,48
E	18,07	18,61
F	18,61	19,18
G	19,02	19,60
H	19,30	19,88
I	19,94	21,10
J	20,53	21,75
K	22,44	23,03
L	23,03	23,78
M	24,36	24,93
N	26,07	26,50
O	26,50	27,27
P	27,99	28,39