

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

17154 *Resolución de 3 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana Iberiaglass, SL.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa La Veneciana Iberiaglass, S. L., Código de Convenio número 90017202012008, que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 Trabajo 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, 3 de octubre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA VENECIANA IBERIAGLASS, S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.ª Objeto

Artículo 1.º *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regir las condiciones de trabajo de la sociedad La Veneciana Iberiaglass, S. L., y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Sección 2.ª Ámbito de aplicación

Artículo 2.º *Personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en La Veneciana Iberiaglass, S. L., excluyendo del ámbito de éste al personal perteneciente a la categoría denominada «cuadro» y empleados de alta profesionalidad (eap).

Artículo 3.º *Territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la sociedad La Veneciana Iberiaglass, S. L.

Artículo 4.º *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2011 y finalizando el día 31 de diciembre de 2012.

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

Sección 3.ª Compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Artículo 5.º *Absorción y compensación.*

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes, o, las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6.º *Garantía personal.*

En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Artículo 7.º *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o alguna de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o, al ser registrado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o, a lo ya señalado en el artículo 5.º, del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8.º *Derecho supletorio.*

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, para evitar vacíos normativos, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Sección 4.^a Comisión mixta paritaria

Artículo 9.º *Creación, composición y funciones.*

1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo.

2. Composición: La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por tres miembros por cada una de las representaciones social y empresarial. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. Estructura: Tendrá carácter central y único para todo el ámbito territorial del Convenio Colectivo.

4. Funciones: Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:

- 1.º La interpretación y aplicación del Convenio.
- 2.º Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 3.º Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

Artículo 10. *Procedimiento de la Comisión Mixta.*

1. La Comisión Mixta, se reunirá a convocatoria de cualquiera de las partes que la integran, mediante escrito en el que se especificarán el asunto o asuntos a tratar.

2. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación la representación social o de la empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver ya sea con acuerdo o desacuerdo, en el plazo de veinte días y en el segundo, en el máximo de quince días.

Cuando la controversia verse sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Comisión Mixta de Interpretación deberá resolver en el plazo máximo de siete días.

3. Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación, quedarán recogidos en un acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo en acta, los términos y posiciones de las partes, usando éstas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

4. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, una vez transcurrido el plazo previsto en el apartado 2 del presente artículo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia al procedimiento establecido en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC – IV).

Sección 5.^a Procedimiento de solución efectiva de conflictos laborales

Artículo 11. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*

1. Adhesión. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, de manera incondicionada, a la totalidad del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC-IV), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro.

2. Procedimientos. Los procedimientos para la solución de conflictos colectivos son:

- a) La intervención previa y preceptiva de la Comisión Mixta.
- b) La mediación.
- c) El arbitraje.

3. Órganos y ámbitos. Cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes comunidades autónomas, será el servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA) el organismo competente para la tramitación del procedimiento de mediación y arbitraje.

Cuando el conflicto afecte a uno o más centros de la misma comunidad autónoma, será el organismo creado en ese ámbito, quien entienda y tramite los procedimientos de mediación y arbitraje.

La iniciación y tramitación de los citados procedimientos, así como la eficacia de las soluciones alcanzadas, se regirá por lo establecido en las normas y reglamentos de funcionamiento de los distintos organismos.

Artículo 12. Procedimiento para solventar conflictos derivados de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente en cada momento.

Para solventar los conflictos que pudieran producirse y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta de Interpretación paritaria de este Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán someter la controversia al procedimiento establecido en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC – IV).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 13. Facultad de organización.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la Dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, productividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización mas adecuada de los recursos.

Artículo 14. Actividad normal.

Es la que, mediante un esfuerzo constante y razonable debe desarrollar el trabajador o trabajadora, con la formación y experiencia suficiente, consciente de sus obligaciones, obteniendo un rendimiento normal sin remuneración con incentivo.

Artículo 15. Contratación.

Las modalidades de contratación básicas, para personal de nuevo ingreso, serán las que legalmente se establezcan, adecuándose a la necesidad que lo justifique.

De todo lo anterior se informará con carácter previo a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 16. *Formación.*

Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa para la adaptación a las innovaciones tecnológicas, mantenimiento de la competencia profesional y personal, y por ello, acuerdan:

La asistencia a Acciones de Formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de Calidad o para la recepción y conocimientos de normas o medidas de prevención de riesgos, será necesario que los trabajadores las realicen, para así asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las sesiones formativas que se extiendan mas allá de la jornada, los trabajadores asistentes percibirán como complemento de ayuda a la formación, la cantidad de 8 euros brutos por cada hora que sobrepase su jornada de trabajo.

CAPÍTULO IV

Sección 1.ª *Jornada de trabajo*

Artículo 17. *Jornada anual y trabajo efectivo.*

La jornada de trabajo durante los años 2011 y 2012, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, se distribuirá:

2011: 1.760 horas efectivas de trabajo.

2012: 1.756 horas efectivas de trabajo.

En los centros de trabajo situados en Santiago, Coruña, Pontevedra y Vigo, mantendrá su jornada de trabajo actual, de 1.756 horas efectivas de trabajo, para toda la vigencia del Convenio. Además en estos centros se eliminará la jornada de verano en el mes de julio, respetando el calendario laboral firmado, entre las partes, para el año 2011 en estos centros.

En el caso del centro de La Veneciana Iberiaglass S. L., tienen en Oviedo, mantendrán su jornada anual durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

Se entiende por trabajo efectivo, las horas de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

Ambas partes acuerdan que, en función de las necesidades de la Sociedad, el personal podrá trabajar a turno total o especial, respetando siempre el número de horas de trabajo en cómputo anual.

Artículo 18. *Modalidades de horario.*

Respetando el cómputo de número de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada centro, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea a jornada normal o a turnos.

Jornada normal.

El personal que no trabaja a turnos, trabajará de lunes a viernes en jornada partida, distribuyéndose esta, de modo que se asegure la más eficaz atención a los clientes.

Turnos.

Este personal, continuará prestando servicio en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde con los representantes del personal, con un tiempo de descanso de 15 minutos.

Por necesidades coyunturales de cumplimiento de pedidos y atención a clientes, la dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, e informando de sus causas y consecuencias en la estructuración de los turnos a la representación legal de los trabajadores y con la antelación mínima de 48 horas, plazo que igualmente será respetado a los efectos de comunicación, a posibles trabajadores afectados. En cualquier caso, primero se resolverá con voluntarios, y si no los hubiere, rotativamente.

Se fija un descanso de quince minutos, que se computará como tiempo de trabajo efectivo y cuyo disfrute se realizará de forma escalonada en las dos horas y media centrales del turno.

El personal que trabaje a turno total o especial, estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

Sección 2.^a Vacaciones

Artículo 19. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de 23 días laborables.

Siempre que lo permitan las necesidades del servicio, el trabajador/a podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee. El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, de la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En el caso de que un trabajador, estando de vacaciones sea dado de baja por I. T., no le será computado, a efectos de vacaciones, el tiempo que permanezca en esta situación, continuando aquellas al ser dado de alta, siempre dentro del año natural y de acuerdo con las necesidades de programación del trabajo y cumplimiento del programa general de vacaciones en el centro de trabajo al que pertenece.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales.
- d) El tiempo que dure, con un máximo de tres días naturales, el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales. En caso de parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad, el permiso será de un máximo de dos días naturales o de cuatro días en caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

e) Por el tiempo estrictamente necesario para acudir a la consulta médica, justificadas por el médico y el propio interesado las circunstancias en que se produce y constando en el parte de asistencia la hora de entrada y salida. Se entiende tiempo necesario, el tiempo indispensable para poder asistir a consulta, atendiendo las diferentes situaciones o ubicaciones de los distintos centros de trabajo.

Este apartado ampara exclusivamente este servicio de consulta y no de tratamiento médico reiterativo, periódico y marcado por un horario.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, hija menor de nueve meses, 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 múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijo, hija 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.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 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.

CAPÍTULO V

Estructura de la remuneración

Artículo 21. Disposiciones generales.

Se establecen las siguientes definiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

1.º Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio, son todas ellas, brutas, por lo que de ellas se detraerán las cantidades correspondientes a Seguridad Social, IRPF y otras que legalmente pudieran corresponder, por su naturaleza retributiva.

2.º La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan:

Técnicos y Administrativos:

Auxiliar Administrativo.

Oficial de segunda.

Oficial de primera.

Jefe de segunda.

Jefe de primera.

Operarios:

Peón ordinario.

Peón especialista.

Oficial de tercera.

Oficial de segunda.

Oficial de primera.

Capataz.

Artículo 22. *Clasificación profesional.*

Ambas representaciones acuerdan constituir la Comisión de Clasificación Profesional tras la firma de este convenio al objeto de adaptar el actual sistema de categorías al de grupos profesionales con el objetivo de tenerlo finalizado antes de finales del año 2011.

Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes por cada una de las partes y las conclusiones o acuerdo alcanzado se adjuntarán al convenio como un anexo.

Artículo 23. *Conceptos remuneración.*

La remuneración del personal afectado por el presente Convenio está integrada por los conceptos de:

Salario Convenio.

Complementos.

Complemento personal:

Complemento absorbible.

Complemento puesto:

Turno hora noche.

Complemento variable.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales.

El pago de los mismos, se efectuará el último día laborable del mes, a través de entidades de crédito.

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina, dentro de la fecha señalada, todos los conceptos retributivos variables, horas trabajadas, ausencias, etc., se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de permisos, ausencias; bajas por enfermedad, accidente, etc.

Artículo 24. *Retribución salarial convenio.*

Los importes para cada una de las categorías, son las que figuran en el Anexo 1.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de junio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen baja o alta en la empresa durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las gratificaciones se abonarán como fechas máximas el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente. El importe de cada gratificación extraordinaria será de una cuantía igual a la de una mensualidad de salario Convenio, de complemento absorbible si lo tuviera.

Artículo 26. *Complementos personales.*

Complemento absorbible.

Este complemento personal, se percibirá en 12 pagas mensuales. Será reducido en el 20% del importe de la diferencia salarial existente entre la categoría nueva y la anterior ostentada por el trabajador/a, en cada cambio de categoría que le pudiera afectar.

Complemento diferencia Convenio.

Al personal de los centros de Santiago, Oviedo, Coruña, Pontevedra y Vigo, que estuviesen dados de alta en la empresa a fecha 31 de Diciembre de 2010, se le asignará este complemento personal no absorbible por la cantidad que pudiese resultar de la diferencia entre las tablas salariales precedentes, así como de cualquier otro complemento permanente, que viniesen percibiendo y que venia siendo revisable. Este complemento se revisará en las mismas condiciones que el resto de conceptos salariales fijados en este Convenio Colectivo.

Artículo 27. *Complemento de puesto.*

Plus hora turno noche:

Se entiende por trabajo nocturno, el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, cuando corresponde al efectuado por la rotación u organización sincronizada de turnos.

Este plus se abonará por hora nocturna efectivamente trabajada en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Quedan exceptuados de este concepto las horas extraordinarias, puesto que al fijar su valor ya se ha tenido en cuenta el importe en las mismas.

Se fija el complemento por hora nocturna trabajada en 1,76 euros brutos hora, para toda la vigencia del Convenio.

Artículo 28. *Complementos variables.*

Variable anual por i.e./PNV.

Es la establecida para los años 2011 y 2012 para los trabajadores/as de la sociedad, en función de lo recogido en el anexo 2.

Variable anual por índice de cumplimiento y seguridad.

Es la establecida para los años 2011 y 2012 para los trabajadores/as de la sociedad, en función de lo recogido en el anexo 3.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, las horas extraordinarias, en base a los siguientes criterios:

- 1.º Realización de las exigidas para reparar siniestros o, daños extraordinarios.
- 2.º Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, periodos puntas de producción o, por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- 3.º La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe euros/ brutos/hora, recogidas en el anexo I El valor de la hora extraordinaria que viene percibiendo hasta la fecha el personal de los centros de A Coruña, Oviedo, Pontevedra, Santiago y Vigo, se mantiene en su mismo importe, no siendo este ni revisable ni actualizable durante toda la vigencia de este Convenio.
- 4.º La hora extraordinaria también se podrá compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la dirección y el trabajador respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso se podrá añadir al período de vacaciones pactado.

Artículo 30. Retribución en vacaciones.

El importe a percibir durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de horas extraordinarias, destajos, complemento hora noche turnos y variables recogidas en el anexo 2 y 3.

Artículo 31. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos los centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 32. Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia de 0,75 euros, aplicable a los dos años de vigencia del Convenio, aplicándose ésta por día de asistencia.

CAPÍTULO VI**Actualizaciones****Artículo 33. Incrementos salariales y cláusulas de revisión.**

- 1.º Remuneraciones 2011.
 - a) Remuneraciones 2011.

En el año 2011, serán aplicados, según se indica en los apartados y artículos correspondientes, los valores que figuran en el texto y anexos, consecuencia de los acuerdos alcanzados para la firma del Convenio.

Se acuerda entre las partes, que la empresa adelantará un 1% como anticipo a cuenta del IPC Real.

b) Revisión por IPC año 2011.

En el año 2012, una vez que se haya publicado oficialmente el IPC Real del año 2011, la empresa abonará la diferencia entre el 1% adelantado y el IPC Real para el año 2011.

Sin embargo, se actualizarán al IPC Real y hasta el límite máximo del 3,5% en el supuesto de que el IPC Real supere este porcentaje.

2.º Remuneraciones 2012.

a) Remuneraciones 2012.

La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2012, serán las del año 2011, actualizadas con los resultados del IPC real de dicho año, siempre teniendo en cuenta que existe un máximo en el IPC real, para su actualización de un 3,5%.

Se acuerda entre las partes, que la empresa adelantará un 1,5% como anticipo a cuenta del IPC real.

b) Revisión por IPC año 2012

En el año 2013, una vez que se haya publicado oficialmente el IPC real del año 2012, la empresa abonará la diferencia entre el 1,5% adelantado y el IPC real para el año 2012.

Sin embargo, se actualizarán al IPC real y hasta el límite máximo del 3,5% en el supuesto de que el IPC real supere este porcentaje.

Artículo 34. *Disposición final:*

La Comisión Negociadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio Colectivo, sustituye íntegramente a aquéllas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo, acordado entre la Dirección de La Veneciana Iberiaglass, S. L., y su personal.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 35. *Incapacidad temporal.*

Cuando un trabajador sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se abonará un Complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90% del Salario Mensual que figura en la Columna que sea aplicable del anexo 1 más el complemento absorbible que pudiera tener el trabajador.

Todo ello, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja y en tanto la S. Social conceda las prestaciones por I. Temporal.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento que se abonará garantizará la percepción del 100%, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las gratificaciones de junio y Navidad se percibirá el 90% del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100% cuando se trate de accidente laboral.

Artículo 36. *Ayuda de estudios para hijos de trabajadores en activo.*

Se acuerda establecer una cantidad bruta anual de 60 euros por hijo de los trabajadores en activo que cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

Que sean hijos, matrimoniales o extramatrimoniales, o adoptados legalmente, siempre que estén bajo patria potestad del trabajador.

Que sean hijos a cargo a efectos fiscales, e incluidos en la unidad familiar.

Que estén realizando cursos de titulación reconocidos por el estado o estudios de formación profesional, en centros tanto públicos como privados ubicados en territorio español.

Artículo 37. Seguro de vida e invalidez.

Se establece un seguro de vida e invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan a continuación:

El Seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- a) Bien, en caso de fallecimiento.
- b) O bien, en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado, en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la Orden ministerial de fecha 12/8/81 («B.O.E.» del 5/09).

Trabajadores asegurados.

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

Los trabajadores de alta en la empresa, en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan los 65 años.

Trabajadores excluidos de las garantías. Trabajadores que estén en situación de Excedencia.

Duración de las garantías.

- a) Comienzo de las garantías:

Las garantías tomarán efecto:

A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

- b) Cese de las garantías:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o, definitiva en la empresa.

Capital asegurado.

El importe del capital garantizado para cada asegurado, es igual al producto del capital base por el coeficiente familiar.

El capital base será único durante la vigencia del convenio, para todas las categorías profesionales, siendo el importe de 6.000 euros.

Coeficiente familiar.

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 90%

Para asegurados Casados: 100%

Para asegurados Viudos o Solteros con hijos menores de 18 años o mayores Incapacitados: 100%

Por cada hijo menor de 18 años o mayor Incapacitado, se incrementará el capital base en: 20%

Riesgos garantizados.

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

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.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles o motos y de cualquier otro vehículo de motor u otras actividades o competición de alto riesgo (rafting, alpinismo, etc.). Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda, de 12/agosto/1981.

Beneficiarios.

Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o, el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la empresa el boletín de «cambio de beneficiario».

Disposiciones varias.

En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado. Desde la misma fecha que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

ANEXO I (Euros)

Retribución salarial personal empleado año 2011

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual
Jefe 1.ª/l. Técnico.....	1.195,05	14.340,63	2.390,10	16.730,73
Jefe 2.ª.....	1.120,56	13.446,74	2.241,12	15.687,87
Ayte. no titulado/Vendedor/Encargado de taller.....	1.089,15	13.069,75	2.178,29	15.248,04
Oficial 1.ª Administrativo.....	1.083,37	13.000,47	2.166,75	15.167,22
Oficial 2.ª Administrativo.....	1.064,18	12.770,11	2.128,35	14.898,47
Auxiliar Administrativo.....	1.047,48	12.569,75	2.094,96	14.664,70

Retribución salarial personal operario año 2011

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual
Capataz.....	1.085,59	13.027,03	2.171,17	15.198,20
Oficial de 1.ª.....	1.083,37	13.000,47	2.166,75	15.167,22
Oficial de 2.ª.....	1.064,18	12.770,11	2.128,35	14.898,47
Oficial de 3.ª.....	1.051,86	12.622,38	2.103,73	14.726,11
P. Especializado.....	1.044,69	12.536,33	2.089,39	14.625,72
P. Ordinario.....	1.037,16	12.445,88	2.074,31	14.520,19

Horas Extraordinarias	
Jefe 1. ^a / Capataz.	6,18
Jefe 2. ^a / Of. 1. ^a Obrero	5,50
Of. 1. ^a Empl / Of. 2. ^a y 3. ^a Ob.	5,50
Of. 2. ^a Empl / Aux. / P.E y P.O	5,50
<hr/>	
Compl. Noche Turnos.	1,76

ANEXO II

Incentivo general anual:

Se aplicará la fórmula que relaciona, el crecimiento en el resultado de explotación de la sociedad con la cifra de ventas, de modo que la mejora conseguida según coeficientes que se describen a continuación, tenga una repercusión razonable en los trabajadores que contribuyen a conseguirlos.

El límite se establecerá para cada año de vigencia del convenio en función del Presupuesto del año.

Importes a pagar de una sola vez, con resultados dentro de la escala umbrales	
Umbrales de resultados de sociedad	2011
4,8 a 5,50	450 €
5,51 a 6,50	480 €
6,51 a 7,50	510 €
7,51 a 9,00	570 €
9,01 a 10,50	720 €
10,51 a 12,00	851 €
12,01 en adelante	1.051 €

El cálculo para la determinación del citado porcentaje será calculado mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Incentivo Resultados (I.R.)} = \frac{\text{R.E. Real año de sociedad}}{\text{P.N.V. Real año de sociedad}} \times 100$$

Para años sucesivos la retribución variable será establecida en función de los resultados generales de la Sociedad La Veneciana Iberiaglass, S.L. Los objetivos serán fijados, para los años 2011 y 2012, en función de los presupuestos elaborados y aprobados por la Dirección General para la Sociedad en su conjunto.

Además se incluirá un suplemento de 1% de las tablas salariales, siempre que se supere un 6% de Resultado de Explotación (RE) por parte de la Sociedad, que se abonará a los trabajadores, a los que afecta este Convenio, y siempre que estén dados de alta en el momento que se produce el pago de este suplemento.

El pago de estos incentivos por resultados será anual, siendo la fecha de cálculo y pago el mes de febrero de cada año, en función de las horas trabajadas y del resultado obtenido en el año anterior.

ANEXO III

Retribución variable relacionada con ic e if1 de sociedad.

Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$$V = 30 \text{ €} \times (\text{I.C. Real} / \text{I.C. Objetivo}) + 30 \text{ €} \times (\text{I.F.1 Real} / \text{I.F.1 Objetivo})$$

Acotada de modo que el valor máximo aplicable sea de 69 euros brutos año.

Y siempre que cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de 57 euros brutos año. Coeficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores harán inaplicable este concepto retributivo.

Disposición adicional. *Jubilación parcial.*

En esta materia se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional II. *Ley Prevención de Riesgos Laborales.*

1. Disruptores endocrinos: Dentro de la política de seguridad y salud de la empresa, se incluirá el objetivo de sustituir las sustancias que estén catalogadas científicamente como disruptores endocrinos, cuando sea técnicamente posible y económicamente viable.

2. Reducción de los tiempos de exposición: De acuerdo con lo que prevé el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se contemplará la reducción de los tiempos de exposición como medida preventiva, en aquellas situaciones de especial riesgo en que sea técnicamente posible.

3. Acompañamiento en el centro de trabajo: En el caso en que por alguna circunstancia un trabajador debiera permanecer solo en el centro de trabajo, la empresa pondrá a su alcance los medios de comunicación o alarma necesarios para casos de emergencia, que posibiliten el contacto por cualquier medio técnicamente viable de acuerdo con la evaluación de riesgos.

4. Fichas de seguridad: En los términos previstos en el artículo 36.2 b) de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, al Comité de Seguridad y Salud se le facilitarán las fichas de seguridad de los productos y sustancias peligrosos utilizados en el proceso productivo que, de acuerdo con el artículo 41 de la misma norma, han de proporcionar los proveedores de dichos productos a los empresarios.

5. Participación del comité de seguridad y salud: El Comité de Seguridad y Salud y los delegados, delegadas de prevención participarán en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

6. Delegados de prevención: Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere la Ley 31/95.

Disposición adicional III. *Ley de Igualdad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, 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, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una 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.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de La Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. La trabajadora, durante la situación de baja por riesgo durante el embarazo, percibirá el subsidio, con cargo a la entidad gestora o a la mutua patronal de accidentes y enfermedades profesionales, del 100 de su base reguladora, de conformidad con lo establecido en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo, hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijo, hija menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período, a excepción de que se declare la procedencia del mismo o se produzca como consecuencia de autorización Administrativa por alguno de los motivos legalmente previstos.