

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

**10979** *Resolución de 20 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de La Veneciana, S.A. (Código de convenio nº: 90101432012013), suscrito en fecha 3 de julio de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de CCOO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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, 20 de julio de 2018.–La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

### CONVENIO COLECTIVO LA VENECIANA, S.A.

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### *Sección 1.ª Objeto*

Artículo 1.º

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «La Veneciana, S.A.» 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 que prestan servicios en «La Veneciana, S.A.», con exclusión del personal perteneciente a las categorías denominadas «Cuadro» y «E.A.P.» (empleados de alta profesionalidad), así como aquellos trabajadores que así lo tengan estipulado en sus condiciones particulares.

### Artículo 3.º *Territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la sociedad «La Veneciana, S.A.».

### Artículo 4.º *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, el día 1 de enero de 2018 y finalizando el día 31 de diciembre de 2019, salvo para aquellos artículos en los que expresamente se estableciese otra vigencia.

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio Colectivo, se entenderá prorrogado por periodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes 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.

Ambas partes acuerdan expresamente, que durante las negociaciones para la renovación de presente Convenio Colectivo, éste mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo que lo sustituya, salvo que ambas partes pactasen cerrar esta unidad de negociación por estar de acuerdo en someterse a un Convenio Colectivo de ámbito superior.

### *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 y para evitar vacíos normativos, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio, para aquellas cuestiones no

reguladas en el presente convenio ni en el Estatuto de los Trabajadores ni en el resto de disposiciones de carácter general.

#### *Sección 4.ª Comisión mixta paritaria*

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

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

9.2 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, con un máximo de 2 integrantes, serán designados libremente por cada una de las partes.

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

9.4 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.
- 4.º Información y seguimiento de la evolución del Margen de Contribución sobre costes variables de los años 2018 y 2019, a los efectos previstos en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

##### *Artículo 10. Procedimiento de la Comisión Mixta.*

10.1 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.

10.2 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 desde la celebración de la reunión, que deberá fijarse en fecha no superior a 15 días desde la solicitud.

En el segundo supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver ya sea con acuerdo o desacuerdo, en el plazo de 15 días desde la solicitud.

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 desde la solicitud.

10.3 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 estas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

10.4 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-V).

*Sección 5.ª Procedimiento de solución efectiva de conflictos laborales***Artículo 11. Procedimiento voluntario de solución de conflictos.**

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

11.2 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.

11.3 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 la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

Las partes firmantes de este convenio, acuerdan someterse para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a lo contenido en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, según resolución de 10 de febrero de 2012, de la dirección general de empleo o a los que pudiesen sustituirle durante la vigencia de este convenio.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo***Sección 1.ª Organización***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 más adecuada de los recursos.

**Artículo 14. 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 a la representación legal de los trabajadores.

## CAPÍTULO III

**Formación**Artículo 15. *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 Dirección, a petición de los representantes de los trabajadores, facilitará el plan de formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación diagnosticadas y el seguimiento del mismo, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los representantes de los trabajadores.

Las acciones de formación serán programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo.

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 obligatorio que el trabajador las realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores que, teniendo interés en participar en determinados cursos, reúnan los conocimientos básicos requeridos para iniciarlos.

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 realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación la cantidad de 7 euros/hora efectiva de formación.

Los gastos de formación (profesorado, material, viajes y estancias), serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación.

La empresa podrá solicitar, ayudas para la formación, en cuyo caso, los representantes de los trabajadores emitirán informe, cuando el procedimiento así lo requiera.

## CAPÍTULO IV

*Sección 1.ª Jornada de trabajo*Artículo 16. *Jornada anual y trabajo efectivo.*

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

- En el año 2018: de 1.755 horas. (excepto para los centros de Valladolid, Salamanca, León y Oviedo, que será de 1.750 horas).
- En el año 2019: de 1.747 horas.

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. En caso de tener que implementar un nuevo sistema de turno biológico (turno total, incluyendo fines de semana) se convocará a la Comisión negociadora del presente Convenio para establecer las condiciones de aplicación del mismo.

#### Artículo 17. *Modalidades de horario.*

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, en cada centro se establecerá, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea la 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.

**Jornada a turnos.**– Este personal prestará turnos de ocho horas diarias de duración, con un tiempo de descanso diario de quince minutos computable como de trabajo efectivo (en el caso de los centros de Madrid, Zaragoza, Pamplona, Bilbao, Alicante, Barcelona, Menorca, Ibiza, Sevilla, Málaga y Cádiz se respetará la jornada semanal de lunes a viernes).

Por necesidades coyunturales de cumplimiento de pedidos y atención a clientes, la Dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, e informando a los Delegados de Personal y con un preaviso mínimo de 10 días a los trabajadores afectados. Primero se resolverá con voluntarios, y si no los hubiere, rotativamente.

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 18. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de 23 días laborables, de acuerdo con el calendario que se acuerde centro de trabajo.

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.

Se establece como periodo preferente para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre.

#### Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

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

- 1.º Matrimonio: Quince días naturales.
- 2.º Maternidad-paternidad: Tres días consecutivos, siendo el primero el del hecho causante. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo máximo no podrá exceder el previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3.º Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo máximo no podrá exceder el previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 4.º Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad: el tiempo que dure, con un máximo de tres días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo máximo no podrá exceder el previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

5.º Exámenes: tiempo imprescindible para la realización de exámenes en centros y estudios oficiales.

6.º 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.

7.º Los Delegados del Personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como representantes de los trabajadores, en las condiciones legalmente establecidas.

8.º 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.

9.º Cambio de domicilio del trabajador: El día del traslado.

## CAPÍTULO V

### Clasificación profesional

Artículo 20. *La clasificación del personal afectado por el presente Convenio colectivo, contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan:*

#### Grupo Profesional I.

Se incluyen dentro de este grupo profesional las categorías de:

Nivel 1: Operario peón ordinario.

Nivel 2: Operario peón especialista.

#### Grupo Profesional II.

Se incluyen dentro de este grupo profesional las categorías de:

Nivel 3: Operario oficial 3.<sup>a</sup>

Nivel 4: Operario oficial 2.<sup>a</sup>

#### Grupo Profesional III.

Se incluye dentro de este grupo profesional la categoría de:

Nivel 5: Operario oficial 1.<sup>a</sup>

#### Grupo Profesional IV.

Se incluye dentro de este grupo profesional la categoría de:

Nivel 6: Operario Capataz.

Grupo Profesional V.

Se incluye dentro de este grupo profesional la categoría de:

Nivel 7: Auxiliar administrativo.

Grupo Profesional VI.

Se incluyen dentro de este grupo profesional las categorías de:

Nivel 8: Oficial 2.<sup>a</sup> Técnico-administrativo.

Nivel 9: Oficial 1.<sup>a</sup> Técnico-administrativo.

Grupo Profesional VII.

Se incluyen dentro de este grupo profesional la categoría de:

Nivel 10: Jefe de 2.<sup>a</sup> Técnico-administrativo.

Nivel 11: Jefe de 1.<sup>a</sup> Técnico-administrativo.

## CAPÍTULO VI

### Estructura de la remuneración

El presente capítulo en su totalidad afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en «La Veneciana, S.A.», con exclusión del personal perteneciente a las categorías denominadas «Cuadro» y «EAP» (empleados de alta profesionalidad), así como aquellos trabajadores que así lo tengan estipulado en sus condiciones particulares y aquellos que perciban salario denominado «forfait».

#### Artículo 21. *Disposiciones generales.*

Se establecen la siguiente disposición sobre remuneración:

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.

#### Artículo 22. *Conceptos retributivos.*

La retribución del personal afectado por el presente Convenio, está integrada por los conceptos de salario convenio y gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio, percibirán las retribuciones salariales que devenguen por periodos mensuales.

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

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina, dentro de la fecha señalada, los conceptos retribuidos variables 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 ausencias; bajas por enfermedad, accidente; etc.

#### Artículo 23. *Retribución salarial Convenio.*

Los importes para cada una de las categorías, son las que figuran en el anexo I.



## Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, se abonarán en razón a las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en el anexo 1, incrementadas con las cantidades que, a título personal, pudiera tener el trabajador a 14 pagas.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la Gratificación de junio y al segundo la de diciembre. 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 fecha tope el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente.

## Artículo 25. *Complementos.*

1.º Complemento Diferencia de Convenio: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento (inicial de tablas o tras la potencial consolidación de tablas a final de cada año) que experimenten las retribuciones salariales.

2.º Complemento Personal: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento (inicial de tablas o tras la potencial consolidación de tablas a final de cada año) que experimenten las retribuciones salariales.

3.º Plus personal absorbible: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal y, será absorbido, total o parcialmente, con ocasión de los cambios de categoría que le afecten, siendo actualizado cada año en función del incremento (inicial de tablas o tras la potencial consolidación de tablas a final de cada año) que experimenten las retribuciones salariales.

## Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

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

1. Realización de las exigidas para reparar siniestros o, daños extraordinarios.
2. Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, periodos punta de producción o por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
3. La hora extraordinaria 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 periodo de vacaciones pactado.
4. La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe de 10,71 euros brutos. Aquellos trabajadores que tengan importe personalizado de hora extraordinaria, se les mantendrá, sin actualización, el mismo importe que tenían concedido a fecha de firma del presente convenio, hasta que obviamente dicho importe fuese menor que el importe de hora extraordinaria establecido por convenio.

## Artículo 27. *Complemento nocturnidad:*

Percibirá este complemento el personal que preste sus servicios durante los turnos de noche de ocho horas (bien estén organizados de 22 a 6 horas o bien de 23 a 7 horas). Se fija el complemento en 2 euros brutos / hora nocturna efectivamente trabajada en dicho turno, para la vigencia del Convenio.

**Artículo 28. Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a algún sindicato, 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.

**CAPÍTULO VII****Incrementos salariales y cláusulas de revisión****Artículo 29. Actualizaciones.**

Condiciones de aplicación para 2018:

Será de aplicación la tabla del año 2018 establecida en el Anexo I con fecha de efectos desde 1 de enero de 2018.

Si el margen de contribución sobre coste variable del año 2018 respecto ventas consolidadas (acumulado al finalizar el año, a 31 de Diciembre 2018) de la Sociedad es:

- Menor que el definido en presupuesto con un diferencial superior al 1% y no superior al 3% (tramo A): se abonaría en único pago un 0,3% de revisión salarial (desde el mes en el que dicha variable alcance los valores definidos para este tramo A). Asimismo, se consolidaría un incremento de un 0,15% sobre las tablas iniciales del año 2018.
- Igual que el definido en presupuesto con una variación máxima de  $\pm 1\%$  (tramo B): se abonaría en único pago un 0,5% de revisión salarial (desde el mes en el que dicha variable alcance los valores definidos para este tramo B). Asimismo, se consolidaría un incremento de un 0,25% sobre las tablas sobre las tablas iniciales del año 2018.
- Mayor que el definido en presupuesto con un diferencial superior al 1% (tramo C): se abonaría en único pago un 0,7% de revisión salarial (desde el mes en el que dicha variable alcance los valores definidos para este tramo C). Asimismo, se consolidaría un incremento de un 0,35% sobre las tablas sobre las tablas iniciales del año 2018.

Condiciones de aplicación para 2019:

Será de aplicación la tabla definitiva del año 2018, a la que se le aplicará un 1% de incremento con fecha de efectos de 1 de enero de 2019. Esta tabla inicial 2019 deberá asegurar como importes mínimos de tablas los detallados en la tabla establecida en el Anexo II.

Si el margen de contribución sobre coste variable del año 2019 respecto ventas consolidadas (acumulado al finalizar el año, a 31 de diciembre 2019) de la Sociedad es:

- Menor que el definido en presupuesto con un diferencial superior al 1% y no superior al 3% (tramo A): se abonaría en único pago un 0,3% de revisión salarial (desde el mes en el que dicha variable alcance los valores definidos para este tramo A). Asimismo, se consolidaría un incremento de un 0,15% sobre las tablas iniciales del año 2019.
- Igual que el definido en presupuesto con una variación máxima de  $\pm 1\%$  (tramo B): se abonaría en único pago un 0,5% de revisión salarial (desde el mes en el que dicha variable alcance los valores definidos para este tramo B). Asimismo, se consolidaría un incremento de un 0,25% sobre las tablas iniciales del año 2019.
- Mayor que el definido en presupuesto con un diferencial superior al 1% (tramo C): se abonaría en único pago un 0,7% de revisión salarial (desde el mes en el que dicha variable

alcance los valores definidos para este tramo C). Asimismo, se consolidaría un incremento de un 0,35% sobre las tablas iniciales del año 2019.

## CAPÍTULO VIII

### Prestaciones sociales

#### Artículo 30. *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 la Mutua 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% de salario convenio que figura en la columna que sea aplicable del anexo 1 más los complementos que pudiera tener reconocidos el trabajador.

Todo ello, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja, excepto en caso de hospitalización que será a partir del octavo día de la baja. Esta prestación se mantendrá 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 reglamentarias 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 31. *Ayuda de estudios para hijos de trabajadores en activo.*

Se establece un sistema de becas para los años escolares 2018-2019 y 2019-2020 aplicable a hijos de 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.
- 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, presentando el documento original de matrícula al Departamento de RRHH.
- Que sean hijos de edades comprendidas entre los tres años y los veinticinco años (ambos cumplidos).

Se establece el siguiente baremo para la duración de vigencia del presente convenio, en función de la edad del hijo:

- 3 a 16 años (estando escolarizado): 80 euros brutos anuales.
- 17 a 19 años (cursando bachiller): 90 euros brutos anuales.
- 17 a 19 años (cursando F. Profesional Grado 1): 90 euros brutos anuales.
- 19 a 25 años (cursando F. Profesional Grado superior): 120 euros brutos anuales.
- 19 a 25 años (cursando estudios Universitarios): 180 euros brutos anuales.

El pago de las becas se realizará en el mes de noviembre de cada año.

Se aplicará la bonificación que sigue, en función del número de hijos del trabajador que estén estudiando entre los tres y los veinticinco años: 10% para 2 hijos, 20% para 3 hijos, 30% para 4 hijos, 40% para 5 o más hijos.

#### Ayuda a discapacitados:

Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para trabajadores que tengan hijos afectados por una discapacidad física o psíquica permanente superior al 33% y siempre que esta implique la imposibilidad de asistencia a centros de enseñanza ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas por los organismos establecidos en la legislación vigente en cada momento. A estos efectos la calificación del grado de discapacidad es la que determine el organismo competente de acuerdo con la legislación vigente.

Estas ayudas, cuyas cuantías se recogen en el anexo IV, se efectuarán, atendiendo a la siguiente distribución y epígrafes:

A) Discapacitados, en edad de tres a veinticinco años, para quienes dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.

B) Discapacitados menos gravemente afectados, en edad de tres a veinticinco años, y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la S. Social, pero sí necesitan de Educación en centro especializado.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un centro de Educación Especial.

C) Para aquellos casos, en edad de tres a veinticinco años, en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la S. Social.

#### Artículo 32. *Ayuda de estudios para trabajadores en activo.*

Se podrá acceder al sistema de ayudas para estudios por el personal en activo de la empresa que curse estudios reconocidos por el Estado en centros públicos o privados ubicados en el Estado Español, aplicándose la ayuda que se establece en el siguiente baremo para la duración de vigencia del presente convenio, en función del tipo de estudios, y presentando el documento original de matrícula al Departamento de RRHH:

Formación Profesional, Bachiller, COU, Selectividad: 60 euros brutos anuales, a percibir durante un tiempo máximo equivalente a la duración oficial de los estudios.

Estudios Universitarios: 100 euros brutos anuales.

Estudios de Postgrado: 120 euros brutos anuales.

#### Artículo 33. *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 este, o al propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Trabajadores asegurados.

A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1. Los trabajadores de alta en la empresa, en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación.

2. Los jubilados anticipadamente, entre los sesenta y la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación, hasta que termine la anualidad en que cumplan la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación.

3. Los trabajadores en plantilla que, de común acuerdo con la empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

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 no retribuidas o excedencias) o, definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado «Trabajadores asegurados».

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

Los capitales base correspondientes a cada categoría, son los que se describen en el anexo III.

Coeficiente familiar. Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría:

Asegurados sin cargas familiares: 90%.

Asegurados con cargas familiares: 120%.

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

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 y de cualquier otro vehículo de motor. Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los que se señalen en las normas que rigen esta materia.

Beneficiarios. Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos, a falta de estos, 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.

**Artículo 34. Jubilación.**

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

**Artículo 35. Disposición final.**

La Comisión negociadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio colectivo, sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, acordado entre «La Veneciana, S.A.» y su personal.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo sustituyen y anulan el percibo de cualquier retribución adicional que se estableciera en el Convenio Nacional del Vidrio.

**CAPÍTULO IX****Igualdad y no discriminación****Artículo 36. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.**

Las partes firmantes del Convenio Colectivo de La Veneciana S.A., se obligan a promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como velar por la adecuada aplicación de la regulación contenida en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa vigente en la materia.

Los derechos establecidos en el presente Convenio, afectan por igual a la mujer y al hombre de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración o cualquier otra condición laboral regulada en el mismo, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades, y adoptarán políticas activas de diversidad. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- Los procedimientos de selección y promoción profesional respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de formación, se garantizará el principio de igualdad de oportunidades de acceso a las acciones formativas realizadas por la empresa.

**Artículo 37. Lenguaje no sexista.**

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etcétera, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, sean derechos que correspondan a la mujer.

## ANEXO I

Tabla salarial (mínima) de aplicación 2018

GP	Categorías	Salario Convenio – Euros	Gratificaciones reglamentarias – Euros	Total – Euros
I	1. Operario Peón Ordinario.	11.479,39	1.913,23	13.392,62
	2. Operario Peón Especialista.	11.849,63	1.974,94	13.824,57
II	3. Operario Oficial 3. <sup>a</sup>	12.362,10	2.060,35	14.422,45
	4. Operario Oficial 2. <sup>a</sup>	12.722,69	2.120,45	14.843,14
III	5. Operario Oficial 1. <sup>a</sup>	13.754,08	2.292,35	16.046,43
IV	6. Operario Capataz.	14.249,23	2.374,87	16.624,10
V	7. Auxiliar Administrativo.	13.242,84	2.207,14	15.449,98
VI	8. Oficial 2 <sup>a</sup> Técnico-Administrativo.	13.878,86	2.313,14	16.192,00
	9. Oficial 1 <sup>a</sup> Técnico-Administrativo.	14.467,95	2.411,33	16.879,28
VII	10. Jefe 2 <sup>a</sup> Técnico Administrativo.	15.306,45	2.551,08	17.857,53
	11. Jefe 1 <sup>a</sup> Técnico-Administrativo.	16.047,43	2.674,57	18.722,00

## ANEXO II

Tabla salarial (mínima) de aplicación 2019

GP	Categorías	Salario Convenio – Euros	Gratificaciones reglamentarias – Euros	Total – Euros
I	1. Operario Peón Ordinario.	12.349,95	2.058,33	14.408,28
	2. Operario Peón Especialista.	12.465,44	2.077,57	14.543,01
II	3. Operario Oficial 3. <sup>a</sup>	12.678,49	2.113,08	14.791,57
	4. Operario Oficial 2. <sup>a</sup>	12.957,05	2.159,51	15.116,56
III	5. Operario Oficial 1. <sup>a</sup>	13.754,08	2.292,35	16.046,43
IV	6. Operario Capataz.	14.249,23	2.374,87	16.624,10
V	7. Auxiliar Administrativo.	13.242,84	2.207,14	15.449,98
VI	8. Oficial 2 <sup>a</sup> Técnico-Administrativo.	13.878,86	2.313,14	16.192,00
	9. Oficial 1 <sup>a</sup> Técnico-Administrativo.	14.467,95	2.411,33	16.879,28
VII	10. Jefe 2 <sup>a</sup> Técnico Administrativo.	15.306,45	2.551,08	17.857,53
	11. Jefe 1 <sup>a</sup> Técnico-Administrativo.	16.047,43	2.674,57	18.722,00

## ANEXO III

## Seguro

Capitales base en función de los Grupos Profesionales:

Grupo I: 5.409,11 euros brutos.

Grupos II y III: 7.212,15 euros brutos.

Grupo IV: 8.113,66 euros brutos.

Grupo V: 5.409,11 euros brutos.

Grupo VI: 7.212,15 euros brutos.

Grupo VII: 10.217,21 euros brutos.

Indemnización por IPT: En el caso de declaración de una IPT a un trabajador perteneciente a la Sociedad por el organismo oficial competente se le hará un pago único por la cantidad de 2.322 euros brutos.

## ANEXO IV

### Ayuda a discapacitados

Importe de los epígrafes:

- A: 193,58 €
- B: 338,43 €
- C: 91,38.€