17915 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2003, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación de balsa salvavidas, ocho plazas, marca Eurovinil, modelo ISO 9650 - 8P (no solas), para embarcaciones de recreo para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.*

Visto el expediente incoado a instancias de «Astilleros Neumáticos Duarry, S. A.», con domicilio en Pasatge Rosers, sin número, Cornellá (Barcelona), solicitando la homologación de balsa salvavidas, ocho plazas, marca Eurovinil, modelo ISO 9650 - 8P (no solas), para embarcaciones de recreo para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido, de acuerdo con las normas:

ISO/DIS 9650-1 (offshore).
ISO/DIS 9650-3 (materials).

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Balsa salvavidas, ocho plazas, marca Eurovinil, modelo ISO 9650 - 8P (no solas), para embarcaciones de recreo. Marca/modelo: Eurovinil/ISO 9650 - 8P (no solas). N.º homologación: 017/0703-0.

La presente homologación es válida hasta el 22 de julio de 2008.

Madrid, 22 de julio de 2003.—El Director general, José Luis López-Sors González.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17916 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Saint-Gobain Cristalería, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Saint-Gobain Cristalería, S.A. (Código de Convenio n.º 9014002), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2003, 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 CC.OO., U.G.T., U.S.O. y C.G.T. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de septiembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SAINT-GOBAIN CRISTALERÍA, S. A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN I. OBJETO Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la Empresa Saint-Gobain Cristalería, S.A. y el personal incluido en el mismo.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que integran la plantilla de Saint-Gobain Cristalería, S.A., con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a la categoría denominada «Cuadros» y aquellos «EAP» que voluntariamente soliciten, o hayan solicitado, su exclusión.

Artículo 3. *Ámbito Territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que Saint-Gobain Cristalería, S.A. tiene instalados en España.

Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de Enero de 2003 y finalizando el 31 de Diciembre de 2004.

Artículo 5. *Prórroga.*

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 II. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 6. *Garantía Personal.*

En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para el personal del mismo Grupo Profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 7. *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 8. *Vinculación a la Totalidad.*

Ambas partes convienen, expresamente, que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Artículo 9. *Derecho Supletorio.*

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

SECCIÓN III. COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 10. *Comisión Mixta de Interpretación y Solución de Conflictos.*

1. Constitución y competencias:

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Solución de Conflictos que tendrá las siguientes facultades:

a) Entender en las controversias y conflictos que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.
b) Entender en aquellas controversias o conflictos laborales, que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores.

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

2. Composición:

La Comisión Mixta estará compuesta por un máximo de 8 miembros por cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

Los miembros de la Representación de los Trabajadores serán nombrados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio, a ser posible, de entre aquellos que hayan participado en su negociación.

La Representación de los Trabajadores elegirá al Secretario de la Comisión que deberá pertenecer a uno de los centros de Madrid o Guadalajara.

3. Reuniones:

Las reuniones se celebrarán en Madrid, con carácter ordinario en los primeros 10 días de los meses de abril, julio y octubre, y con carácter extraordinario, cuando lo acuerden ambas partes y la importancia del tema así lo requiera.

El orden del día de las reuniones será fijado de común acuerdo entre las partes con una antelación de al menos siete días laborables sobre la fecha prevista. La parte que proponga cualquiera de los puntos a tratar deberá aportar los antecedentes del mismo.

4. Actas:

De las reuniones, en las que cada una de las partes tendrá un solo voto, se levantará el Acta correspondiente haciendo constar los acuerdos que, a todos los efectos, tendrán carácter vinculante. Los desacuerdos también constarán en Acta y, en este caso, se reflejarán las posiciones que sostienen ambas partes.

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) y a su Reglamento de aplicación, que estén vigentes en cada momento.

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.

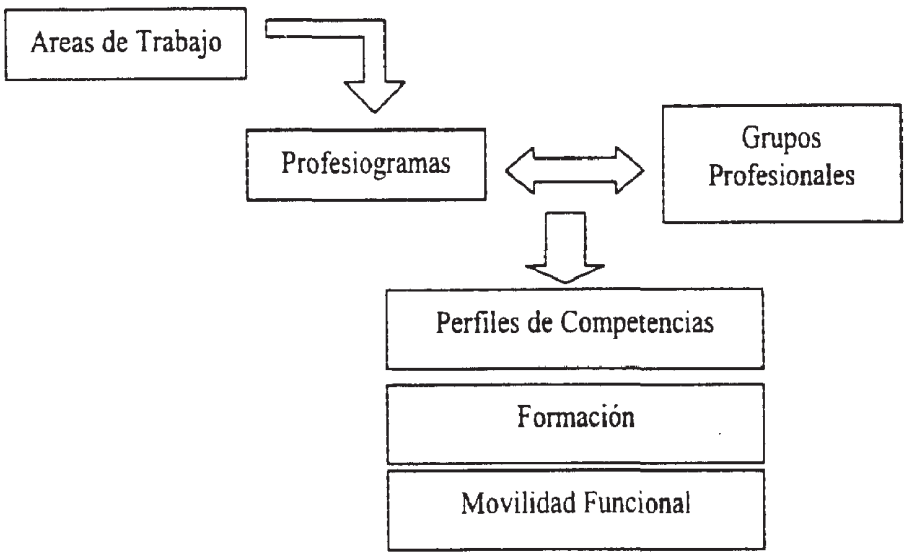
CAPÍTULO II

Organización del trabajo. Encuadramiento en grupos profesionales

SECCIÓN I. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El sistema organizativo se basa en Áreas de Trabajo y Profesiogramas, como elementos de Gestión se utilizarán los Perfiles de Competencias, la Formación y la Movilidad Funcional, y como elemento retributivo los Grupos Profesionales. El esquema será el siguiente:

Elementos Básicos	Gestión y Organización	Retribución
Áreas de Trabajo Profesiogramas	Perfiles de Competencias Formación Movilidad Funcional	Grupos Profesionales



Artículo 12. *Facultad de Organización.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. La Dirección informará al Comité de Empresa de los cambios organizativos que pudieran plantearse.

Artículo 13. *Definiciones.*

Área de trabajo.

Es el conjunto de cometidos o actividades, dentro de la organización de la Empresa, dirigidas a la obtención de un resultado o de un servicio, que son definidos por la Dirección. Las Áreas de Trabajo que se establecen para el conjunto de Centros afectados por el presente Convenio Colectivo son las siguientes:

Área de Gestión y Control: Es el conjunto de actividades relacionadas con el control y gestión económico-financiera y de recursos humanos dentro de la organización de la empresa. Como actividades principales, se caracterizan los cometidos y actividades de Interpretación y Gestión Económico-Financiera de Organización e Informática que faciliten la toma de decisión por la Dirección y Actividades y Gestiones relacionadas con la Selección, Contratación, Formación, Prevención y Organización práctica del Trabajo en la Empresa.

Área de Investigación y Desarrollo: Es el conjunto de actividades que concurren en la investigación de nuevos procesos, procedimientos y productos así como en su desarrollo industrial. Como actividades principales, se caracterizan los cometidos y actividades de Investigación de productos y procesos y el desarrollo cualitativo de los mismos, identificados en el «saber hacer» de la empresa, en un nivel superior al operacional.

Área de Marketing-Ventas: Es el conjunto de actividades involucradas en el desarrollo de estudios de mercado, promoción, publicidad y venta de productos y captación y prestación de servicios al cliente. Como actividades principales, se caracterizan las actividades y Gestiones Comerciales y de Marketing para aplicar o desarrollar la negociación de la venta y fijar políticas de precios, así como Servicio a Clientes.

Área técnica o de producción: Es el conjunto de actividades integradas en el proceso productivo, así como aquellas que se relacionan con el mismo, tales como almacenamiento, control de calidad, expediciones y mantenimiento. Como actividades principales, se caracterizan las Actividades de concepción y desarrollo y su materialización a través de la aplicación de técnicas sobre una tecnología definida y unos medios humanos estructurales condicionados por aquella que permitan la obtención de un producto que por sus condiciones de calidad y precio sea comercialmente vendible.

Área de Servicios Auxiliares y Comunes: Es el conjunto de actividades auxiliares, integradas o no en las Áreas anteriormente descritas, bien sean de apoyo o complementarias.

Profesiogramas.

Los profesiogramas son documentos descriptivos en los que se reflejan los requerimientos de los procesos y actividades que se llevan a cabo en el marco del Área de Trabajo de referencia.

Los elementos que lo integran son:

a) Identificación:

Denominación de la actividad que se desarrollará
Área de trabajo
Grupo profesional
Código identificativo

2. Misión General:

Característica general de la ocupación a desarrollar.
Autonomía, Iniciativa, Complejidad de la ocupación y nivel de Responsabilidad asociado.

3. Unidades de Competencia:

Funciones, tareas y operaciones asociadas a la ocupación a desempeñar.

4. Capacidades Profesionales:

Capacidades Técnicas y aptitudinales necesarias para la correcta ejecución de la actividad.
Capacidades Sociales que es necesario desarrollar.

5. Medios, Métodos y Técnicas:

Medios, herramientas, documentación y normativa necesaria, así como procedimientos de trabajo y metodología a utilizar para un óptimo desempeño.

6. Condiciones de Trabajo:

Descripción de las condiciones de trabajo ambientales, así como de los potenciales riesgos derivados de la actividad.

7. Formación Profesional:

Formación reglada oficial mínima.
Formación, no académica, complementaria.

Grupo Profesional.

Se entiende por Grupo Profesional la unidad de clasificación que agrupa, de forma homogénea, las aptitudes profesionales, la formación requerida y el contenido general de la prestación, desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por el trabajador.

Se definen siete Grupos Profesionales.

Para cada Grupo Profesional se establecen dos tramos de progresión económica cuyos criterios, a los efectos de la adscripción del trabajador a cada uno de ellos, son los siguientes:

1) Tramo A: Corresponde al tramo inferior del Grupo Profesional. Tiene carácter transitorio y se aplicará, mientras dure la fase de consolidación, a los trabajadores de nuevo ingreso en el Grupo Profesional.

2) Tramo B: Corresponde al nivel retributivo del Grupo Profesional. Se considera como el tramo del desempeño correcto de las funciones y con el grado de experiencia adecuado.

Perfil de Competencias.

Es el conjunto de conocimientos y habilidades, requeridos por el Profesiograma, que hace a las personas eficaces dentro de la Organización.

Las Competencias pueden ser:

Competencias Técnicas: competencias (conocimientos y habilidades) necesarias para desempeñar correctamente la actividad definida en el Profesiograma y Área de Trabajo de referencia.

Competencias Generales: son aquellas características aptitudinales y actitudinales que toda persona debe poseer en el nivel requerido según su Grupo Profesional.

Artículo 14. *Características Generales de los Grupos Profesionales y Profesiogramas.*

Las distintas exigencias en cometidos o actividades que se aprecian en la organización práctica del trabajo y en las diferentes Áreas, permiten diferenciar los siete Grupos Profesionales, cuyas características generales quedan establecidas en el Anexo I.

La Misión General y las Unidades de Competencia que identifican a los Grupos Profesionales, responden en cada caso a los Profesiogramas definidos en cada Área de Trabajo.

Artículo 15. *Movilidad Funcional.*

1) Cambio dentro del área de trabajo.

Los cambios de profesiograma de corta duración, para atender necesidades en el Área de Trabajo, serán realizados por los Mandos de las Áreas.

Los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en los que, a su juicio, deban estudiarse conjuntamente, para solucionar los problemas que hayan podido producirse y evitar su repetición.

Los criterios a seguir para determinar la persona o personas que deban ser afectadas por los cambios de larga duración serán en función de las necesidades a cubrir y capacidad de las personas; a igualdad de dicha capacidad elegirá el de mayor permanencia en el área o en el centro respectivamente.

Los Representantes de los Trabajadores participarán, cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación a otros profesiogramas o grupos de Actividades y cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes.

2) Cambio de área de trabajo.

Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que algún o algunos trabajadores dejen de prestar servicio, con carácter definitivo (2.l.), o temporal (2.2), en el Área en la que habitualmente lo desempeñan, y no siendo posible su adaptación o acoplamiento en otras actividades de la misma, cambiarán de área de trabajo.

Los criterios a seguir para determinar la persona o personas que deban ser afectadas por el cambio, serán establecidos por la Dirección teniendo

en cuenta el tiempo de permanencia en el Área y, en su caso, en la Empresa, con opción de elección del trabajador más antiguo dentro de su Grupo Profesional, la formación y experiencia del personal afectado y los requerimientos de las actividades a realizar derivados del Profesiograma correspondiente.

Los Representantes de los Trabajadores serán notificados con la suficiente antelación del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

La Dirección y los Representantes de los Trabajadores, podrán pactar aquellas normas complementarias o singulares en los casos que, por su especial naturaleza lo requieran.

2.1 Definitivo (Amortización).

El personal afectado será acoplado, caso de ser necesario, a otras Áreas de Trabajo acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario de su nueva ocupación, siempre que ello no suponga promoción. La Dirección estudiará con los Representantes de los Trabajadores un programa de formación para el desempeño de la actividad requerida.

2.2 Temporal.

El personal afectado, caso de ser necesario, será acoplado, por un período máximo de tres meses, a otras Áreas de Trabajo del Centro para las que se pueda requerir su actividad, adaptándose al régimen horario de la nueva situación. Desaparecidas las causas que motivaron este acoplamiento, el trabajador volverá a su anterior ocupación. Durante aquella situación, el personal afectado mantendrá la retribución que por el concepto de turnicidad viniera percibiendo, si fuera superior.

3) Trabajos de grupo profesional superior.

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a actividades encuadradas en un Grupo Profesional superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al Tramo A del Grupo Profesional de la actividad que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a desempeñar las actividades del Grupo Profesional de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el Grupo Profesional que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

En los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, Permisos, Excedencias Forzosas y Vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del Grupo Profesional a que corresponde la actividad realizada, pero sí a la percepción de la remuneración correspondiente al mismo.

En consecuencia y salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el tiempo de desempeño de actividades encuadradas en un Grupo Profesional Superior, exceda de tres meses y antes de que llegue a los seis meses, la vacante de clasificación superior deberá ser convocada.

Si transcurridos seis meses, el Comité de Empresa notificara por escrito a la Dirección del Centro la existencia de una vacante que no haya sido convocada como indica el párrafo tercero, y la Dirección no la convocara en el plazo de una semana, el operario que viniera realizando esos trabajos, consolidará el Grupo Profesional que corresponda a la actividad realizada.

4) Trabajos de grupo profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles se designase a un trabajador a realizar misiones de Grupo Profesional inferior al que personalmente tenga reconocido, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal.

El Comité de Empresa recibirá la información de las situaciones que en estos términos se produzcan.

Artículo 16. *Cambios de Centro de Trabajo.*

Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el primer párrafo del artículo 15, punto 2., y éstas sean con carácter definitivo, el trabajador que voluntariamente desee trasladarse podrá ocupar una vacante en otro Centro, si la hubiere, siempre que no suponga promoción y que en el Centro de destino no exista personal en las mismas circunstancias que pueda cubrirlo.

Artículo 17. *Actividades susceptibles de subcontratación.*

1. En ningún caso, por la externalización de actividades, quedará excedente trabajador alguno.

2. En los Centros donde ya se hubiese alcanzado la externalización de actividades susceptibles de subcontratación, se respetará la situación existente a la firma del Convenio.

3. Las actividades susceptibles de externalización son las siguientes:

3.1 Actividades de limpieza y evacuación de desperdicios, ya sean de materias primas, de producto elaborado u originados en el proceso de producción.

3.2 Las actividades para la carga y descarga de camiones, así como las actividades exclusivas de carretillero. Para estas dos actividades, a falta de acuerdo con el Comité de Empresa de cada Centro, la externalización se efectuará en función de las bajas vegetativas que se produzcan.

3.3 Actividades de Vigilancia y Control (Control de entradas y salidas de personal y vehículos, almacenes de suministros, etc.).

3.4 Mantenimiento y Conservación general de servicios, instalación edificios, engrase instalaciones, etc., que siendo necesarias para el desarrollo de la actividad productiva, no guardan relación directa con la producción. Asistencias técnicas a través de constructores instaladores de módulos industriales o de empresas especializadas en tecnologías.

3.5 Aquellas otras que a nivel de cada Centro pudieran acordarse con los Comités de Empresa y en los términos que se establezcan.

4. Anualmente, la Dirección informará al Comité de Empresa de las actividades que serán objeto de externalización durante dicho periodo y las razones que la impulsan, definiendo el proceso a seguir así como, la solución apuntada para el personal afectado, participando en los cambios a efectuar y teniendo en cuenta los acuerdos señalados. El Comité de Empresa será informado de las características generales de la prestación de los Servicios afectados.

Sección II. Encuadramiento en Grupos Profesionales

Artículo 18. *Normas Generales.*

Definida por la Dirección la estructura orgánica de la Empresa, los Servicios de Asuntos Sociales de cada Centro realizarán los profesiogramas correspondientes.

Corresponde a las Comisiones de Clasificación, cuya composición y funciones se desarrollan más adelante, asignar el encuadramiento en los Grupos Profesionales.

La Empresa facilitará, a cada trabajador, una copia del Profesiograma.

Artículo 19. *Comisión Central de Clasificación.*

Se constituye una Comisión Central de Clasificación que tendrá como competencias:

1. Resolver las discrepancias surgidas en las Comisiones de Clasificación de los Centros.

2. Comunicar, a la Dirección de Recursos Humanos, los resultados de la clasificación realizada para su oportuna aplicación.

Constitución de la Comisión:

La Comisión Central de Clasificación estará constituida por 3 Representantes de la Dirección de la Empresa y 3 Representantes de los Trabajadores, designados por los miembros de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación, entre sus componentes.

Ambas representaciones podrán designar, de común acuerdo, un mediador experto en Organización y Clasificación Profesional para resolver las posibles discrepancias.

Reuniones:

La Comisión se reunirá dentro de los primeros 15 días de cada cuatrimestre natural. En dichas reuniones la Comisión Central resolverá las discrepancias de las Comisiones de Centro y atenderá aquellas consultas que le pudieran plantear.

De las reuniones de ésta comisión se levantará el acta correspondiente.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de ésta comisión, tendrán el carácter de confidencial y su difusión a terceros, tanto de la empresa como del exterior, podría ser objeto de sanción.

Artículo 20. *Comisión de Clasificación de Centro.*

La Comisión de Clasificación de Centro tiene las siguientes funciones:

a) Determinar el Grupo Profesional que proceda como consecuencia de las variaciones que se hayan podido producir en los Profesiogramas inicialmente establecidos.

b) Determinar el Grupo Profesional de los Profesiogramas correspondientes a las actividades de nueva creación.

Constitución y Procedimiento de revisión.

La Comisión de Clasificación de Centro estará constituida por 3 Representantes de la Dirección y 3 Representantes del Comité de Empresa.

De cada reunión se levantará un Acta en la que deberán figurar los acuerdos y/o desacuerdos correspondientes.

En caso de desacuerdo se aplicará el encuadramiento que la Dirección apreció y se remitirá el Acta a la Comisión Central de Clasificación, quien resolverá las discrepancias.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de ésta comisión, tendrán el carácter de confidencial y su difusión a terceros, tanto de la empresa como del exterior, podría ser objeto de sanción.

Reclamaciones de Clasificación.

Cuando un trabajador considere que las actividades designadas han sufrido variaciones sustanciales que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta mediante escrito dirigido a su Responsable Jerárquico, remitiendo copia al Comité de Empresa. En dicho escrito deberán detallarse los aspectos en los que basa la petición.

El Responsable Jerárquico dispondrá de un plazo máximo de 30 días para remitirla, junto con su informe personal, al Servicio de Asuntos Sociales quien, a su vez, convocará a la Comisión de Clasificación de Centro en el transcurso de los 30 días siguientes.

De suponer cambio de encuadramiento se considerará, a efectos económicos, la fecha de la petición.

CAPÍTULO III

Ingresos. Contratación. Promoción. Formación

Sección I. Ingresos

Artículo 21. *Ingresos.*

Cuando, por necesidades de la Empresa, sea necesario cubrir vacantes de forma definitiva, con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará, previamente, al Comité de Empresa del número de vacantes a cubrir y de las exigencias y características que se incluirán en la convocatoria.

Antes de proceder a la contratación del exterior se agotarán todas las posibilidades de cubrir las vacantes con excedentes, si los hubiera, que cumplan con las exigencias del Profesiograma de dicha vacante.

Sección II. Contratación

Artículo 22. *Contratación.*

a) Modalidades de Contratación.

Las modalidades de contratación se regirán, en todo momento, por las normas legales en vigor, adecuándose a la necesidad que los justifique e informando, previamente, a la Representación de los Trabajadores.

Por acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa se podrán establecer otras condiciones.

b) Condiciones de Contratación.

Las condiciones generales serán las que correspondan a la modalidad de contrato empleado.

Las condiciones económicas en cualquiera de los supuestos serán las correspondientes al Tramo A del Grupo Profesional al que correspondan las actividades a desarrollar, teniendo en cuenta lo siguiente:

Nuevo Ingreso: El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones recogidas en su Contrato de Trabajo. Ingresará en el Tramo A del Grupo Profesional II, progresando a los Tramos A de cada Grupo Profesional a medida que supere (en las mismas condiciones que en el caso de Promociones) los períodos señalados en el cuadro del artículo 28, hasta llegar al Grupo Profesional de las actividades que vaya a desarrollar, donde consolidará el Tramo B.

El Personal con Contrato Temporal ingresará en el Tramo A del Grupo Profesional que vaya a desempeñar, progresando al Tramo B de dicho Grupo cuando así lo determine la tabla de Consolidación del artículo 28. En contratos posteriores ingresará directamente en el Tramo B del Grupo Profesional siempre que desempeñe idénticas funciones a las ejercidas anteriormente.

Sección III. Promoción

Artículo 23. *Definición.*

Se define como Promoción el cambio de un Grupo Profesional inferior a otro Superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de/en las funciones desempeñadas y hayan sido así reconocidas por las Comisiones de Clasificación con un cambio de encuadramiento.

b) Por la existencia de vacantes.

Artículo 24. *Cobertura de Vacantes.*

Cuando la Dirección estime necesario la cobertura de vacantes, el procedimiento a seguir será:

1. Con excedentes estructurales de igual o superior Grupo Profesional si los hubiera y que cumplan con las exigencias del Profesiograma de dicha vacante.
2. Con personas de Grupo Profesional inferior, a través de Convocatoria.
3. Con personas de igual Grupo Profesional, a través de Convocatoria, en el caso de haber resultado desierta la convocatoria del punto anterior.

En todos estos casos de cobertura de vacantes, los trabajadores se adaptarán al régimen horario y demás circunstancias de la actividad a desarrollar.

Para las actividades que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando sean definidos como de Libre Designación, la Dirección decidirá las personas que puedan cubrir las vacantes que en aquellas actividades puedan producirse de entre las que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la Convocatoria.

Anualmente, la Dirección de cada Centro informará al Comité de Empresa de los cometidos y actividades definidos como de libre designación.

Artículo 25. *Convocatoria y Comisión Formación-Promociones.*

Cuando sea necesario cubrir una vacante interna a través de Convocatoria, ésta se realizará como sigue, de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

1) Convocatoria.

La Convocatoria deberá incluir, con respecto a la vacante:

a) Área de Trabajo.
b) Profesiograma.
c) Grupo Profesional.
d) Programa de Materias.
e) Plazo, lugar, fecha y hora de realización de las pruebas.

Los candidatos deberán tener al menos un año de experiencia continuada en las actividades de origen, y no estar consolidándolas.

El Plazo, entre la Convocatoria y la realización de las pruebas no será inferior a 20 días.

2) Comisión Formación-Promociones.

La Comisión Formación-Promociones estará compuesta por 4 miembros.

Dos, nombrados por la Dirección del Centro.
Dos, pertenecientes al Comité de Empresa.

Un técnico del Servicio de Asuntos Sociales actuará como asesor y levantará acta en los procesos de Convocatoria.

Artículo 26. *Determinación de las Pruebas.*

La Comisión participará en la determinación de las pruebas a aplicar, de acuerdo con lo establecido en la Convocatoria, de entre las definidas por la Dirección con su calificación mínima, el mismo día del examen.

Las pruebas, de acuerdo con lo establecido en la Convocatoria, podrán consistir en:

Pruebas psicotécnicas; de conocimientos básicos; de conocimientos específicos de la especialidad; prácticas o simulaciones; pruebas médicas de aptitud física; etc.

Se podrán complementar las pruebas realizadas con una entrevista personal.

Todas las pruebas (tanto teóricas como prácticas) vendrán determinadas por el Profesiograma de referencia.

Las pruebas teóricas se realizarán por escrito y las prácticas en el lugar y forma que la Comisión establezca.

Artículo 27. *Calificación de las Pruebas.*

Se realizará por la Comisión establecida, levantándose Acta de Conclusiones en la que figure los resultados por cada candidato, o si la vacante debe ser declarada desierta.

Los períodos de Consolidación, para los candidatos seleccionados en la Convocatoria de Promoción, comenzarán en el plazo de un mes.

Artículo 28. *Consolidación.*

La consolidación del candidato seleccionado en el Grupo Profesional superior correspondiente a la nueva actividad se realizará (caso de proceder de una convocatoria) en el Tramo A de dicho Grupo Profesional, en el que permanecerá durante los períodos (meses naturales) que a continuación se señalan:

	Consolidación — Meses
Grupo Profesional II	3
Grupo Profesional III	4
Grupo Profesional IV	5
Grupo Profesional V	6
Grupo Profesional VI	8
Grupo Profesional VII	10
Grupo Profesional VIII	12

Los períodos de Consolidación habrán de ser superados satisfactoriamente, lo que se confirmará por la evaluación de APTO, dada por el respectivo Responsable.

Caso de evaluación NO APTO, se reunirá la Comisión de Formación Promoción y el respectivo Responsable expondrá las razones por las que no consolida, recogiéndose en Acta.

Caso de no superarse por el Candidato seleccionado el período de Consolidación, éste podrá elegir ser destinado a sus actividades de origen, o bien, a otra del mismo Grupo Profesional al que pertenece y que la Dirección pudiera proponerle.

En estos casos, el Candidato calificado en segundo lugar en las pruebas efectuadas, pasará a iniciar el período de Consolidación, y así los siguientes si los anteriores no hubieran consolidado. Siempre que hayan superado las pruebas.

Estos períodos de Consolidación no tendrán la consideración de trabajos de Grupo Profesional superior, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al Tramo A del Grupo Profesional que trata de consolidar, incluso las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

A los sustitutos del personal que se encuentre en período de Consolidación, se les indicará que la sustitución tendrá carácter interino.

Sección IV.ª Formación

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores consideran la Formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

Los Principios básicos que inspirarán esta política serán:

a.) Que la formación no es un fin sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a los profesiogramas, un mejor aprovechamiento de los recursos y para aumentar la competitividad de la empresa.

b.) Que la formación no se concibe como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional. Así, los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente; por ello, todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa.

c.) Que la formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

Artículo 29. *Procedimiento.*

Por todo lo anterior se acuerda que la Dirección, dentro del último trimestre de cada año, presentará y entregará al Comité de Empresa el Plan de Formación a realizar en el año siguiente, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «Diagnósticos de Necesidades», realizados por la Dirección, los Jefes de Áreas de Trabajo y los Representantes de los Trabajadores, que se relacionen con nuestras actividades.

El Plan anual de Formación abarcará las siguientes áreas de actuación:

Formación para el ingreso, entendida como el proceso de adaptación de los nuevos trabajadores a los requerimientos de las funciones a desarrollar.

Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación.

Formación para el reciclaje, entendida como proceso de adaptación de los trabajadores a los requerimientos de nuevas funciones a desarrollar, que no impliquen promoción. Esta formación facilitará los procesos de readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo.

La Comisión de Formación-Promociones, independientemente de las funciones que tiene asignadas en los procesos de promoción interna, analizará y recogerá las observaciones y conclusiones que permitan establecer definitivamente el Plan de Formación, antes del 1 de Febrero, tras la reunión convocada a tal efecto por el Servicio de Asuntos Sociales.

Trimestralmente se presentará a la mencionada Comisión los resultados e información sobre la realización de las previsiones, a la fecha, del Plan de Formación, incidencias, etc., para su análisis y seguimiento.

Las Acciones de Formación será programadas preferentemente durante el tiempo de trabajo.

La asistencia a Acciones de Formación que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de Calidad y Medioambiente o para la recepción y conocimientos de Normas o Medidas de Prevención de Riesgos, será necesario que el trabajador la realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones.

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 fuera de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa y el trabajador percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación, la cantidad de 8,3500 Euros/hora.

Las Acciones de Formación basadas en peticiones personales, si se consideran de interés para la empresa, serán tratadas según lo establecido en las Normas de Ayuda y Estudios del Personal».

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, de acuerdo con la legislación vigente ayudas para la formación.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Sección I. Jornada-horario

Artículo 30. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de 1.736 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2003 y de 1.728 horas anuales en el 2004. Esta reducción de jornada no supondrá la disminución de los días de actividad del Centro. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el lugar de trabajo provistos de la ropa de trabajo y las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Para el personal que trabaje a turno total o especial, se establecerá cada año el calendario, tomando como base los calendarios tipo o modelos que se adjuntan como Anexos III, IV, V y VI, teniendo en cuenta las peculiaridades del Centro y la marcha prevista de las instalaciones.

Los calendarios tipo que se incluyen como anexo a este Convenio no presuponen la modificación de los que actualmente se vienen realizando siendo sólo un ejemplo de distribución de jornada.

Artículo 31. *Modalidades de Horario.*

Respetando el cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada Centro, con los Representantes del Personal, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las horas anuales de trabajo efectivo las correspondientes a 25 días de vacaciones, cuya equivalencia, a los solos efectos de homogeneización de cálculo, se fija en 200 horas.

La distribución irregular de la jornada diaria, al confeccionar los calendarios, no dará lugar a compensación horaria alguna si al disfrutar los 25 días de vacaciones el total de horas de éstas fuera distinto de 200.

Al establecer dichos calendarios, salvo para el personal de turno total o especial, se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de Diciembre no se trabaje, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

1) Personal que no trabaja a turnos.

a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima de ocho y media, salvo en los Centros que tengan horario flexible, que no podrá sobrepasar el límite legal diario.

b) Si la jornada diaria fuera continuada, se fijará un período de descanso de 15 minutos, que se disfrutará de forma escalonada en las dos horas y media centrales, generalmente en el lugar donde se desarrolle la actividad. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo y no dará lugar a compensación económica alguna. La jornada continuada no podrá comenzar después de las 9:00 horas, ni terminar antes de las 14'30 horas.

c) Aceptado el principio de fijación de Jornada Continuada, y durante los períodos en que se realice la misma, la Dirección de cada Centro determinará aquellos Servicios en los que excepcionalmente, no se pueda realizar tal jornada, informando al Comité de Empresa de los motivos de estas excepciones.

2) Personal que trabaje a turnos (Modalidades del Artículo 39).

a) Continuará prestando servicio en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte de los calendarios de turnos que se acuerden.

b) Se fija un descanso de quince minutos, que computará como tiempo de trabajo efectivo y cuyo disfrute se realizará de forma escalonada en las dos horas y media centrales. En aquellos profesiogramas en los que existan relevos que den descansos periódicos a los titulares, los quince minutos se considerarán incluidos en estos descansos periódicos.

c) El personal que no disfrute del descanso de quince minutos establecido en el punto b), percibirá una compensación de 2,4439 Eur. por día de trabajo.

La Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores de los trabajadores que están afectados por esta excepción. Se procurará reducir estos casos para que el número de personas que disfruten el descanso sea el mayor posible.

En estas circunstancias, el personal garantizará la marcha normal e ininterrumpida de la producción.

d) El personal que trabaje a turno total o especial estará obligado a trabajar los días que le correspondan 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 II. Vacaciones

Artículo 32. *Duración.*

El período de vacaciones anuales para todo el personal será de 25 días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

Siempre que lo permitan las necesidades del Servicio, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

En aquellas Áreas de Trabajo que cesen en su actividad durante los períodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar sus vacaciones, pudiendo reservarse un máximo de tres días para ser tomadas a conveniencia de los interesados, dentro de la normativa general, fijándose en cada Área de Trabajo el número máximo de personas por grupo de actividades, que pueden ausentarse al mismo tiempo por vacaciones. Se respetará el orden de petición, que deberá realizarse con una antelación de 7 días a la fecha de disfrute.

El personal a turno total, de las Áreas de Trabajo de marcha continua tendrá la reserva de los tres días de vacaciones, que disfrutará de acuerdo con la normativa que se especifica en el párrafo anterior, o la que pudiera pactarse en el Centro.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de Diciembre sobre 25 días laborables, computándose la fracción de mes como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro. En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por doceavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

La Dirección de cada Centro, a propuesta del Comité de Empresa, concederá dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumpla 61 años de edad, tres días a los que cumplan 62 y cinco días a los que cumplan 63, 64 ó 65 años. Estos días complementarios deben ser disfrutados entre los meses de Enero-Abril y Octubre-Diciembre.

Artículo 33. *Períodos de disfrute y bonificaciones.*

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

Tratando de compensar las molestias que puedan producirse, dadas las características de marcha continua de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, paradas para reparación de hornos, etc., que pueden hacer necesario distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período normal:

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril y Noviembre: dos días de bonificación.

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de Mayo y Octubre: un día de bonificación.

Para tener derecho a la bonificación establecida en el párrafo anterior, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro del período bonificable o que se disfruten en él la mayor parte del total.

b) En caso de vacaciones fraccionadas, solo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro del período bonificable o, como máximo, siete días fuera de él. En el primer supuesto, se aplicará la bonificación al último que se disfrute. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Artículo 34. *Retribución en vacaciones.*

Ambas Representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones estará integrada por los conceptos siguientes:

Salario Convenio.

Complemento Personal absorbible.

Complemento Personal no absorbible.

Prima Global de Productividad, correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.

Plus Personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviese concedido.

Complemento de Origen.

Complemento personal del Salario Convenio.

Complementos por Modalidad de Trabajo (Turnicidad, Nocturnidad, Domingos, Festivos y Factores de Indemnización).

Para calcular los complementos por Modalidad de Trabajo se multiplicará cada día de vacaciones por el promedio por día trabajado de lo realmente percibido por estos conceptos (turnicidad, nocturnidad, domingos, festivos y factores de indemnización) desde la nómina de Enero a la del mes anterior al del cálculo. Si las vacaciones se abonaran en la nómina de Enero, se tomará el promedio por día trabajado, del año anterior.

CAPÍTULO V

Remuneraciones

Artículo 35. *Pago de las Remuneraciones.*

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

Todas las remuneraciones se entienden brutas.

El pago de las mismas 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, los conceptos retributivos variables (turnicidad, nocturnidad, domingos, festivos, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.), se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario convenio, complemento personal no absorbible, plus personal, etc.) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, etc.

Artículo 36. *Salario Convenio.*

Los importes para cada uno de los Grupos Profesionales son los que figuran en las Tablas de Remuneraciones Mínimas Garantizadas con dos Tramos Salariales en cada Grupo Profesional (ANEXO II), siendo el tramo A igual al Tramo B reducido en un 2%.

Artículo 37. *Plus Personal de Desarrollo Profesional.*

Se establece una Retribución Personal Anual de desarrollo profesional no consolidable, que será fijada a través de una Evaluación Anual y realizada por los Responsables Jerárquicos del Área de Trabajo. Las Direcciones de los Centros informarán a los Comités de Empresa de los resultados de la citada Evaluación.

Artículo 38. *Complementos Personales.*

1) Plus Personal.—El personal que tenga asignado cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo a título personal, en la misma cuantía y condiciones establecidas.

2) Complemento Personal del Salario Convenio.—Teniendo este Complemento carácter de «personal», se mantendrá en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de Diciembre de 2002, incrementadas en un 2% a partir del 1 de enero de 2003.

Cuando exista promoción de Grupo Profesional, será absorbido hasta un máximo de la diferencia de salario entre el Grupo Profesional de origen y el correspondiente al Grupo Profesional de promoción.

3) Complemento Personal de Origen.—El personal que tenga reconocido este Complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 2 % a partir del 1 de enero de 2003.

4) Complemento Personal Absorbible.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo en la mayor de las siguientes cantidades, bien:

La que resulte de aplicar el 40% a la diferencia de Remuneración Mínima Garantizada entre el Grupo Profesional (Tramo B) en que se encuentre encuadrado el trabajador y el inmediatamente superior (Tramo B). Para los encuadrados en el Grupo Profesional VIII, la diferencia a considerar será la que exista entre el Grupo Profesional VII y el VIII (Tramos B).

La que resulte de aplicar el 3,5% del Tramo B correspondiente a su Grupo Profesional.

Este complemento será absorbible en su totalidad en caso de promoción.

Dicho complemento no será de aplicación al personal de Construcción de Avilés y Arbós por estar incluido en las condiciones de los respectivos Planes Sociales.

5) Complemento Personal no Absorbible.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo en la cantidad que cada uno tuviera a 31 de diciembre de 2002, incrementado en un 2 % a partir del 1 de enero de 2003. Se abonará en 14 pagas y será revisado de conformidad con los criterios establecidos en el Capítulo VI del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39. *Complementos por Modalidad de Trabajo.*

Para compensar al personal por el hecho de trabajar a turno, de noche, en domingo o festivo, se establece un complemento para cada uno de estos tres conceptos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Complemento de Trabajo Nocturno:

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación de los turnos. Se fija este complemento por hora nocturna trabajada en la cantidad de 0,7781 Eur.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera superior a cuatro horas, se abonará el complemento correspondiente como si hubiera trabajado ocho horas.

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

2. Complemento de Trabajo a Turno.

a) Turno Total: Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos o domingos con descansos compensatorios; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones, la cantidad de 0,7074 Eur.

b) Turno Parcial: Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en Áreas de Trabajo en las que se descanse los domingos y festivos; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones, la cantidad de 0,4919 Eur.

c) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en Áreas de Trabajo en las que se descanse los domingos y festivos, percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de 0,4919 Eur.

d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), descansando sábados y domingos y trabajando todos los festivos; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones, la cantidad de 0,3847 Eur.

e) Turno Especial: Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), incluyendo festivos y domingos con descansos compensatorios. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada, la cantidad de 0,4919 Eur.

f) Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos, de ocho horas (mañana y tarde), descansando los domingos y festivos. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada, la cantidad de 0,3847 Eur.

g) Relevo «R»: Los titulares que realizan su jornada de trabajo en el relevo «R» de calendario de trabajo a turno total, que figura como Anexo de este Convenio, percibirán por cada hora de trabajo, la cantidad de 0,3847 Eur.

Las percepciones del plus de turno y plus de trabajo nocturno, se han calculado teniendo en cuenta la incidencia que sobre cada hora de trabajo a turno efectivamente prestado o cada hora nocturna trabajada, tiene la parte proporcional de gratificaciones y descansos compensatorios y, por consiguiente, en el importe global que se ha señalado se incluyen todas las percepciones, por lo que no darán lugar en ningún caso a reclamaciones suplementarias de ellas derivadas por ninguno de los conceptos indicados y ya tenidos en cuenta en el cómputo de los complementos citados.

3. Complemento de Trabajo en Domingos y Festivos.

Personal que trabaja a turnos, total o especial, (apartados a), d), e) y g) precedentes, con descanso compensatorio, percibirán como complemento por trabajar en domingo y festivos, por hora realmente trabajada de: 4,0407 Eur.

Los festivos a considerar, a efectos de este complemento, serán los establecidos oficialmente para la localidad en la que se encuentran los Centros de Trabajo, con carácter retribuido y no recuperable.

4. Complemento Especial noches del 24 y 31 de Diciembre.

Dado el tradicional y especial significado de estas noches, el personal que trabaje en el turno de 22 horas a 6 horas percibirá un complemento especial de 74,7955 Eur./noche, cualquiera que sea su Grupo Profesional.

Artículo 40. *Factores de Indemnización.*

Para determinar las condiciones ambientales del trabajo en que se desarrolla cada actividad, es decir, para medir el ruido, temperatura, polvo, humos, gases, etc., se ha confeccionado un Método de Valoración Ambiental, que figuró como Anexo al Convenio de 1978 y cuya tabla de ponderación actualizada figuró como Anexo III al Convenio de 1983.

La determinación para cada actividad se realizará por los Técnicos de la Empresa con participación de los Representantes de los Trabajadores, que podrán ser auxiliados en esta misión por organizaciones exteriores, oficiales o privadas. El resultado de las mismas y el grado que corresponda de Factor de Indemnización será comunicado al Comité de Empresa y a los trabajadores de las respectivas actividades. A nivel de cada Centro de Trabajo se creará una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros nombrados por la Dirección y otros dos por el Comité de Empresa del Centro, para atender las reclamaciones que se formulen sobre los Factores de Indemnización.

La cuantía por hora de trabajo para los distintos Grados de valoración es la que se señala a continuación.

Grado 1: 0,0947 Eur./hora.
Grado 2: 0,1219 Eur./hora.
Grado 3: 0,1927 Eur./hora.
Grado 4: 0,2614 Eur./hora.

Si por algún motivo las condiciones de la actividad variasen, se realizarán las oportunas mediciones para determinar su nueva valoración.

La base para el plus por trabajos a «Fuego Abierto» será el salario mínimo interprofesional.

Artículo 41. *Prima Global de Productividad.*

La Prima Global de Productividad no tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La Prima Global de Productividad se calcula en cada Centro, en función de los resultados de la Productividad de cada mes, comparada con la Productividad real del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$K = \frac{\frac{\text{Producción Real Mes Anterior}}{\text{Horas Reales Trabajadas Mes Anterior}}}{\frac{\text{Producción Real Año Anterior}}{\text{Horas Reales Trabajadas Año Anterior}}}$$

De acuerdo con los valores de K, se establece la siguiente fórmula de valor/punto/mes: 55,9923 K-27,0881 Eur.

Cuando el valor de K sea menor de 0,89 por causas no imputables a los trabajadores, el valor/punto/mes será de 22,7450 Eur.

Cuando el valor K sea superior a 1,30 el valor/punto/mes será de 45,7019 Eur.

Se redondeará por exceso cuando la tercera cifra decimal del K sea superior a cero.

La determinación de la producción real del mes de que se trate y la producción real del año anterior se realizará con las mismas unidades técnicas, es decir, aplicando los mismos coeficientes de ponderación a las diferentes unidades producidas. Estos coeficientes se actualizarán cuando se pongan en marcha nuevas instalaciones, fabricación de nuevos productos o modificación importante en las instalaciones actuales y no estuvieran contempladas en el presupuesto.

Los puntos asignados a cada uno de los Grupos Profesionales de encuadramiento serán los siguientes:

Grupos Profesionales II y III	2,00 puntos.
Grupos Profesionales IV y V	2,50 puntos.
Grupos Profesionales VI, VII y VIII	3,50 puntos.

Los valores punto/mes se reducirán a valor hora para el pago. La prima se devengará por hora normal realmente trabajada.

Los Centros que no tengan fórmula de prima propia percibirán la media ponderada de los Centros de la Sociedad.

Las ponderaciones para el año 2003 serán:

Centro	DC y SC
Arbos	36,63 %
Avilés	42,38 %
Azuqueca	16,84 %
Renedo	4,15 %

Artículo 42. *Asistencia al Trabajo.*

Ambas Representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo. Se establece una Prima a razón de 2,1752 Eur. por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente incluyéndose en el Boletín de Nómina con este concepto.

Artículo 43. *Retribuciones de Vencimiento Periódico Superior al Mes.*

Gratificación de Junio y Gratificación de Navidad.

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de Salario Convenio, incrementada con el Complemento Personal Absorbible, el Complemento Personal no Absorbible, plus personal, complemento de origen, complemento personal salario convenio y con el promedio realmente percibido por el concepto de P.G.P. durante los seis meses anteriores a la fecha de la Gratificación que corresponda.

La Gratificación de Junio se abonará juntamente con la nómina del mes, y la de Navidad no más tarde del 22 de Diciembre.

Artículo 44. *Horas Extraordinarias.*

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

1) Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.

2) Realización de las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento, de conformidad con las disposiciones legales.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación.

Grupo profesional	Jornada diurna — Euros	Domingos, festivos y nocturnos — Euros
II	9,5133	10,9259
III	10,2008	11,8010
IV	10,4947	12,2198
V	10,7884	12,6511
VI	13,4699	15,1763
VII	14,7450	17,1702
VIII	16,0014	19,1828

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por modalidad de trabajo, P.G.P., factores de indemnización, etc.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador.

La información al Comité de Empresa de las horas extraordinarias, sus causas y detalle de las mismas, se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Actualizaciones

Artículo 45. *Actualizaciones.*

1) Revisión por I.P.C. año 2003.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de Diciembre de 2003, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2002 superior al previsto por el Gobierno (2,0), se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos 1 de enero de 2003, y para llevarlo a cabo se tomarán, como base, los valores de las remuneraciones del año 2002 actualizadas (Acta de 16 de enero de 2003).

El porcentaje a aplicar será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(100 + X) \cdot 100}{100 + Y} - 100$$

Siendo X = I.P.C. real (Diciembre 2003/Diciembre 2002).
Y = I.P.C. previsto por el Gobierno 2,0% (Dic. 2003/Dic. 2002).

La cantidad a abonar a cada trabajador, en concepto de «Revisión I.P.C. 2003», será el resultado de aplicar el porcentaje de la fórmula anterior a las remuneraciones realmente percibidas por los siguientes conceptos salariales:

Salario Convenio.
Complemento Personal Absorbible.

Complemento Personal no Absorbible.
P.G.P.
Complemento Personal del Salario Convenio.
Turnicidad.
Nocturnidad.
Domingos y festivos.
Factores de indemnización.
Compensación no descanso.
Prima de Asistencia al trabajo.
Gratificaciones Extraordinarias (Junio y Navidad).
Trabajos de diferente Grupo Profesional.
Vacaciones.
Licencias y permisos.
Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.
Horas extraordinarias.

2) Actualizaciones 2004.

2.1) Remuneraciones 2004.

La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2004, serán las del año 2003, actualizadas con los resultados del I.P.C. real de dicho año.

A esta base de partida se aplicará el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2004, y afectará a los siguientes conceptos:

Tabla de Remuneraciones Mínimas Garantizadas.

Art. 31. Compensación no descanso.
Art. 38.2. Complemento Personal del Salario Convenio.
Art. 38.3. Complemento Personal de Origen.
Art. 38.4. Complemento Personal Absorbible.
Art. 38.5. Complemento Personal no Absorbible.
Art. 39.2. Turnicidad, excepto el Turno Total Art. 39.2.a).
Art. 40. Factores de indemnización.
Art. 42. Prima de asistencia al trabajo.
Art. 44. Horas extraordinarias.

Partiendo de la base anteriormente calculada, se aplicará el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2004, incrementado en tres puntos, para los siguientes conceptos:

Art. 39.1 Trabajo Nocturno.
Art. 39.2.a) Turno Total.
Art. 39.3 Trabajo en Domingos y Festivos.
Art. 39.4 Trabajo noches 24 y 31 de Diciembre.

Se adaptará la fórmula de la P.G.P. (Art. 41) para ajustarla al valor K = 1 resultante de la Tabla de Remuneraciones Mínimas, modificándose los valores K = 0,89 y K = 1,30 con el mismo criterio.

Asimismo se ajustará la ponderación para los centros sin fórmula propia de P.G.P, teniendo en cuenta los puntos de la plantilla fija de cada Centro al 31 de Diciembre de 2003.

2.2) Revisión por I.P.C. año 2004.

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de Diciembre de 2004, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2003 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará con efectos 1 de enero de 2004, y para llevarlo a cabo se tomarán, como base, los valores de las remuneraciones del año 2003 actualizadas.

El porcentaje a aplicar será el resultado de la siguiente fórmula:

$$\frac{(100 + X).\ 100}{100 + Y} - 100$$

Siendo X = I.P.C. real (Diciembre 2004/Diciembre 2003).
Y = I.P.C. previsto por el Gobierno (Dic. 2004/Dic. 2003).

La cantidad a abonar a cada trabajador, en concepto de «Revisión I.P.C. 2004», será el resultado de aplicar el porcentaje de la fórmula anterior a las remuneraciones realmente percibidas por los siguientes conceptos salariales:

Salario Convenio.
Complemento Personal Absorbible.
Complemento Personal no Absorbible.
P.G.P.
Complemento Personal del Salario Convenio.
Turnicidad.
Nocturnidad.
Domingos y festivos.
Factores de indemnización.
Compensación no descanso.
Prima de Asistencia al trabajo.
Gratificaciones Extraordinarias (Junio y Navidad).
Trabajos de diferente Grupo Profesional.
Vacaciones.
Licencias y permisos.
Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.
Horas extraordinarias.

2.3) Ventajas Sociales y Previsión año 2004.

Las cantidades fijadas para el año 2003 en los artículos que se señalan a continuación.

Art. 51. Complemento Especial de I.T.
Art. 52. Becas.
Art. 53. Ayuda a Minusválidos.
Art. 54. Seguro de Vida.
Art. 57. Seguro de Accidentes.

se revisarán para el año 2004 incrementándolas con el porcentaje que resulte de la suma del I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2004, más la diferencia, en exceso si la hubiere, entre el I.P.C. real del año 2003 (Diciembre 2003/Diciembre 2002) y el previsto por el Gobierno para el mismo período.

3) Remuneración Variable.

Se establece una retribución variable, durante la vigencia del presente Convenio 2003-2004, de acuerdo con los siguientes criterios:

$$\frac{\text{R.E.R.}}{\text{R.E.P.}} = \text{Coeficiente (C), siendo}$$

R.E.R. = Resultado Explotación Real Sociedad.
R.E.P. = Resultado Explotación Previsto en Presupuesto Sociedad.

En ambos componentes, el Resultado Explotación considerado, será el valor suma de los R.E. de las Actividades: Construcción, Automóvil y Aislamiento.

Aplicación año 2003:

Coeficiente C:	1,01 hasta 1,05.	1,06 hasta 1,11.	≥1,12.
% s/ Tablas renumeraciones mínimas garantizadas del año 2003.	0,75%	1%	1,25%

El % que correspondiera abonar, según el Coeficiente alcanzado para la remuneración variable, se haría efectivo de una sola vez, en el mes de Enero del año 2004, para el personal en alta en ese momento y en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior.

Aplicación año 2004:

Coeficiente	1,01 hasta 1,05	1,06 hasta 1,11	≥ 1,12
% s/Tablas Remuneraciones mínimas garantizadas del año 2004 …	0,75%	1 %	1,25 %

El % que correspondiera abonar, según el Coeficiente alcanzado para la remuneración variable, se haría efectivo de una sola vez, en el mes de Enero del año 2005, para el personal en alta en ese momento y en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior.

Consolidación.

Si el Coeficiente «C» en cada año de vigencia del convenio alcanzara el valor mayor o igual a 1,06; se incrementarán las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas al 31 de diciembre de los años 2003 y 2004, respectivamente, en el 0,25 %.

CAPÍTULO VII

De la participación, información y representación de los trabajadores

Artículo 46. *Salud Laboral y Medio Ambiente.*

Continuar la política de Prevención que se practica, desarrollando los Comités de Seguridad y Salud.

Profundizar en la aplicación de las nuevas normas y disposiciones legales de reciente promulgación, promoviendo la implicación de todos en la Prevención de Riesgos e Higiene en la Empresa.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar aquellos que no se puedan evitar.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose

Los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Planificar la prevención: Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.

Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.

Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.

Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En cuanto a evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en Saint-Gobain Cristalería, S.A., a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

El Comité Intercentros entenderá de estos asuntos cuando afecten a varios Centros, o para conocer y opinar sobre aplicaciones generales que vayan a desarrollarse en el conjunto de aquéllos.

Asimismo, se considera necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente. Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

La Dirección informará, al menos una vez al año, al Comité de Seguridad y Salud Laboral de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales en los distintos vectores ambientales (emisiones a la atmósfera, vertidos líquidos y gestión de residuos).

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.

Artículo 47. *Información Comités de Empresa y Delegados Sindicales.*

Ambas Representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de Información y Comunicación como medio de llegar a una mayor participación.

Los Comités de Empresa recibirán la siguiente información.

Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio Centro de Trabajo.

Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, sobre programas de producción e inversión, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.

Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

Información con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierre total, parcial, definitivo o temporal, reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del status jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo estudios de métodos de tiempos, y sistemas de calificación y clasificación, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despidos.

Recibirán mensualmente las estadísticas sobre índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

Podrán utilizar los tablones de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tablones de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

La misma información recibirán las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter de reservado.

Artículo 48. *Representación de los Trabajadores.*

1) Centro de Trabajo:

Será ostentada por los respectivos Comités de Empresa, o en su caso por los Delegados de Personal, cuyo nombramiento, composición, atribuciones, funciones y garantías se ajustarán a las disposiciones vigentes en cada momento y a lo dispuesto en el presente Convenio.

En cada Centro de Trabajo podrá pactarse con la Dirección un sistema de acumulación de horas de permiso sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El cómputo será mensual, realizándose del 16 al 15 del mes siguiente.

Excepcionalmente, la acumulación podrá ser bimestral, notificando el Comité a la Dirección del Centro las personas afectadas, a fin de que se puedan tomar las medidas de organización pertinentes.

Horas no computables como de permiso sindical.

Reuniones solicitadas por la Dirección que expresamente se señalen.

Reuniones para la negociación del Convenio y de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Un día para asistir a la reunión de la Comisión Central de Anticipos para Viviendas.

Un día para asistir a la reunión de la Comisión Central de Calificación.

Si existiera pacto de acumulación, se estará en cuanto al exceso de horas a los términos del mismo.

2) Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales en la Empresa, se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical, así como por lo pactado en este Convenio.

En aquellos Centros de trabajo en los que, por disposición legal, no proceda nombrar Delegado Sindical, las Organizaciones Sindicales legalmente establecidas que posean más del 15% de la totalidad de los miembros que componen el Comité de Empresa, podrán nombrar un Delegado Sindical, siendo condición necesaria el que dicho Delegado se nombre de entre los miembros del Comité de Empresa.

3) Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación de los mismos, 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, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

4) 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 los miembros que constituyen los distintos Comités de Empresa, podrán nombrar, de entre los Delegados Sindicales y miembros de los Comités de Empresa:

Un Delegado Sindical para el conjunto de la Empresa que represente a la Organización Sindical ante la Sociedad.

Designado el Delegado Sindical de Sociedad, la Empresa aceptará su nombramiento tan pronto como sea acreditado por la Organización Sindical a quien represente.

El Delegado Sindical de Sociedad 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. Además podrá asistir a reuniones de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y del Comité Intercentros, en las mismas condiciones que los miembros titulares.

Artículo 49. *Comité Intercentros.*

1) Constitución y Competencias.

Se constituye un Comité Intercentros, 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 puedan afectar a dos o más Centros de trabajo.

b) Recibir información de la Empresa, sobre acciones y decisiones que puedan afectar, de modo significativo, al volumen de empleo, tales como Inversiones, Cambios Organizativos, etc.

c) Nombrar los miembros representantes de los trabajadores que tengan que conformar las Comisiones Centrales que se deriven del presente Convenio, y no tengan una regulación específica, guardando siempre la proporcionalidad en función de su representación.

Dichos Representantes deberán ser miembros de Comités de Empresa o Delegados Sindicales.

d) Ser informados e informar sobre asuntos de aplicación general en los Centros, en materia de Salud Laboral.

2) Composición.

Este Comité estará compuesta por un máximo de trece miembros que serán designados por las Organizaciones Sindicales con representación en la Empresa.

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

Se procurará que estén representados todos los Centros.

3) Reuniones.

Podrá reunirse una vez cada trimestre natural, siendo a cargo de la Empresa los gastos de desplazamiento y dietas por un tiempo máximo de dos días por cada reunión.

Se computará el tiempo de estas reuniones como Permisos Sindicales, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la Empresa.

Artículo 50. *Derecho de Reunión.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se podrán celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo con preaviso de 24 horas.

CAPÍTULO VIII

Ventajas sociales

Artículo 51. *Incapacidad Temporal (I.T.).*

Cuando un trabajador, con una antigüedad mínima de un año, 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 concederá un complemento de acuerdo con lo dispuesto a continuación:

1. I.T. derivada de Enfermedad común o Accidente no laboral.

A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal que, sumado a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, por la situación de Incapacidad, garantice que el trabajador que preste sus servicios a jornada normal perciba el 85% de los siguientes conceptos: Salario Convenio, Complemento Personal Absorbible, Complemento Personal no Absorbible, Plus Personal, Complemento Personal de Origen y Complemento Personal del Salario Convenio en su caso. La cantidad que percibirá el personal que trabaje a turno será el 90% de los conceptos señalados anteriormente.

A partir del vigésimo primer día y en tanto permanezca en la situación de Incapacidad Temporal, reconocida por la Seguridad Social, el Complemento de Empresa será en la cuantía necesaria para garantizar la percepción del 100% de los conceptos salariales relacionados en el párrafo anterior.

Todos estos complementos se garantizan mientras estén vigentes las actuales prestaciones y cuantías económicas a cargo de la Seguridad Social, para estos casos.

Si la situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral fuera superior a dos meses, o aquella tuviera como causa una intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la Empresa abonará, a petición del interesado, un complemento que, sumado a lo percibido realmente (S. Social y Empresa), garantice desde el primer día el cien por cien de los conceptos salariales indicados en el párrafo 1.º

Complemento Especial (enfermedad común y accidente no laboral).

Este Complemento se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive, con arreglo a las siguientes cuantías y normas:

Hasta el 1% de absentismo: 14,3075 Eur./día.

De 1,1% al 2% de absentismo: 10,7322 Eur./día.

Del 2,1% al 3% de absentismo: 7,5819 Eur./día.

Del 3,1% al 3,5% de absentismo: 4,9629 Eur./día.

Del 3,5% al 4% de absentismo: 2,4502 Eur./día.

Más del 4%: 0 Eur./día.

Los índices de absentismo (enfermedad común o accidente no laboral) serán los de cada Centro referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre de 2003 se tomará el índice del año 2002, para el segundo trimestre se tomará el 1 de Abril de 2002 hasta el 31 de Marzo de 2003 y así sucesivamente.

2. I.T. derivada de accidente laboral.

En esta situación el complemento se abonará desde el primer día, para garantizar la percepción del 100% de los conceptos salariales citados en el punto anterior.

3. Agotado el plazo máximo de I.T. y hasta tanto el trabajador no sea dado de alta, o hasta la fecha en que se le reconozca, por el órgano competente, cualquier grado de invalidez, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación económica que conceda la Seguridad Social, garantice al trabajador, durante este periodo la percepción del 90% de la base de cotización.

4. Las Gratificaciones de Junio y Navidad serán percibidas por el personal íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

Artículo 52. *Becas.*

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

1) Disposiciones generales.

Las ayudas para estudios se concederán en relación con la edad de los hijos, y con los estudios para los que se soliciten.

Una Comisión, creada en cada Centro se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de Becas que sean presentadas.

La Comisión estará formada por dos Representantes de la Dirección del Centro y dos Representantes de los Trabajadores. El Asistente Social, si existiera, será preferentemente miembro de esta Comisión.

Las Becas se abonarán al personal en la nómina del mes de Diciembre. Se procurará por la Comisión agilizar la resolución de las solicitudes a fin de poder abonarlas en el mes de Noviembre. Las correspondientes a las edades comprendidas entre los 3 y 16 años serán abonadas en la nómina del mes de Septiembre.

2) Edad y estudios para los que podrán solicitarse Becas.

Todos los que se relacionan en los apartados 2.1) y 2.2) de este punto.

2.1) Clasificación por edades y niveles educativos.

Quedan distribuidos en los siguientes grupos:

De 3 a 16 años

Nivel educativo	Edad	Grupo estudios
Educación Infantil.	De 3 a 5 años.	A
Educación Obligatoria.	De 6 a 13 años.	B
	De 14 a 16 años.	C

A partir de los 17 años

Nivel educativo		Grupo de estudios
Ley General de Educación	LOGSE	
3.º de BUP.	1.º de Bachillerato.	C
F. Profesional 1er. Grado.	1.º Ciclo de Grado Medio de Formación Profesional.	
C.O.U.	2.º de Bachillerato.	D
F. Profesional 2.º Grado.	2.º Ciclo de Grado Medio de Formación Profesional.	
1er. Ciclo Universidad.	1er. Ciclo Universidad.	E
	Ciclo de Grado Superior de Formación Profesional.	
2.º Ciclo Universidad.	2.º Ciclo Universidad.	F
3er. Ciclo Universidad.	3er. Ciclo Universidad.	

2.2) Becas para otros estudios.

Desde los 5 meses hasta los 3 años de edad se considera un nivel de educación maternal que se asimila al grupo de estudios A. Será necesario, para la obtención de la ayuda, acreditar que el centro de educación está dado de alta en Actividades Económicas y la presentación de los justificantes de pago.

Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al Grupo «C» de estudios, siempre que se cursen en Centros Oficiales reconocidos de formación profesional y en un periodo no superior a dos años.

La Beca-base 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 curse sus estudios.

3) Condiciones para solicitar Becas.

3.1) La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de Diciembre del año de la petición.

La comisión establecida considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición, sean presentados en razón de circunstancias muy particulares.

3.2) Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido Becas de otras instituciones.

3.3) Los agentes podrán solicitar Beca, tanto para sus propios hijos como para niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.4) Las viudas de los productores fallecidos en activo y los pensionistas de jubilación o incapacidad podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.5) La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite Beca será de 26 años al 31 de Diciembre del año de solicitud.

3.6) Cuando ambos padres trabajen en Saint-Gobain Cristalería, S.A. sólo se concederá una beca por hijo.

3.7) Para los hijos cuyas edades estén comprendidas entre 3 y 16 años (calculadas al 31 de Diciembre del año que se trate) no será necesario la presentación de solicitud de beca.

3.8) Para la percepción de la Beca de estudios por los hijos con 17 años (calculados al 31 de Diciembre), el personal deberá presentar cada año la oportuna solicitud, de acuerdo con lo señalado en el punto 4 del presente artículo.

La cuantía de la Beca será la fijada para el Grupo de Estudios que corresponda según el Nivel Educativo.

4) Presentación de la solicitud.

4.1) 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 Becas para aquellos hijos que cumplan 17 años o más dentro del año, plazo que finalizará el 31 de Octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será entregado por el Servicio de Administración de Personal o por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2) El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifiquen. Las Comisiones de los Centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3) Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar el justificante de matriculación en el curso y centro para el que se solicita la Beca. A este respecto, la Comisión de Becas de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.8).

5) Importe de las Becas.

La cuantía de las Becas que se concedan estará en función de:

a) Nivel de estudios a realizar.
b) La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1) La Beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado 2) de este Artículo, será la siguiente:

Nivel Estudios	Importe Beca-Base — Eur.
A	94,75
B	113,46
C	147,87
D	255,42
E	372,79
F	488,35

Las Becas de los hijos de productores que acudan a Centros Especializados de recuperación de dislexia, se incrementarán en el 50% de la Beca-base, acreditando la asistencia.

5.2) Excepto para los beneficiarios de 26 años y los de educación maternal y aquellos que repitan curso (que percibirán la Beca-Base), se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno. Para percibir este incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

El incremento se establece en un porcentaje sobre la Beca-base correspondiente, que será el siguiente:

a) 100% si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

b) 50% si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiera a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.3) En las ayudas van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.4) Veracidad de los datos: La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la Beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Artículo 53. *Educación Especial.*

A) Discapacidades Psíquicas:

Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa para aquellos trabajadores, incluidos los pensionistas de jubilación y viudedad, que tengan hijos a su cargo aquejados de discapacidad psíquica, y siempre que esta discapacidad implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas por los Organismos establecidos en la Ley 26/90 de Diciembre de 1990 y disposiciones complementarias.

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1. Discapacitados para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica por la Seguridad Social.

Cuantía de la ayuda de la Empresa: 770,90 Eur./año.

2. Discapacitados menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la prestación económica de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado.

Cuantía de la ayuda de la Empresa: 952,00 Eur./año.

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

4. Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la prestación económica otorgada por la Seguridad Social.

Cuantía de la ayuda de la Empresa: 1.274,11 Eur./año.

5. Los importes de las ayudas se abonarán mensualmente en la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

B) Discapacidades Físicas

Si tiene reconocida prestación económica por la Seguridad Social, se equiparará al apartado A) de este Artículo; en caso contrario se regirán por las siguientes normas:

1. Si asisten a Centros de Enseñanza Ordinaria se ajustarán a las normas generales de Becas.

2. Si asisten a Centros de Enseñanza Especializada se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente.

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, expresados en los puntos 1.º y 5.º del apartado A) y 2.º del apartado B), unida a la prestación que percibe de la Seguridad Social, organismos oficiales, etc., no llegara al 80% de los gastos reales del discapacitado en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastas hasta dicho 80%.

Los Representantes del personal asesorados por Asuntos Sociales, estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar dicho complemento, que deberá cargarse al Fondo de Asignación Social.

Artículo 54. *Seguro de Vida e Invalidez.*

1) Condiciones generales.

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 absoluta o incapacidad total.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado en caso de incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total, ajustándose a lo dispuesto en la Ley 50/80 de 8 de Octubre de 1980.

2) Personal asegurado.

Se beneficiarán de las garantías establecidas

a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que agotado el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal se encuentren en espera de ser calificados como incapacitados permanentes, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan 65 años de edad.

b) El personal que se haya jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla 65 años, sólo para caso de fallecimiento.

3) Personal excluido de las garantías.

Las garantías del Convenio Colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de Excedencia.

4) Duración de las garantías.

4.1 Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.

4.2 Las garantías cesarán:

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2) de este Artículo.

En caso de que el asegurado haya percibido el capital estipulado por la situación de Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5) Capitales garantizados.

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del Capital Base que corresponde a su Grupo Profesional por el Coeficiente Familiar.

Los Capitales Base correspondientes a cada Grupo Profesional son los siguientes:

Grupos profesionales	Capital Base — Eur.
II (1)	12.047,89
III	13.259,24
IV	13.259,24
V	13.881,17
VI	16.107,60
VII	16.107,60
VIII	18.464,06

(1) Está incluido el personal en período de prueba y eventuales.

6) 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 Grupo Profesional, excepto para el personal en período de prueba:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 0,90.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados: 1,20.

Para asegurados casados: 1,20.

Para cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en: 0,20.

7) Riesgos excluidos

Respecto a la cobertura del riesgo de fallecimiento, no existe más excepción que la muerte por suicidio, ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

Respecto a la cobertura del riesgo de Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total, los riesgos excluidos son los señalados en las normas que rigen en esta materia.

8) Beneficiarios.

Los beneficiarios del Seguro Colectivo serán, para todos los trabajadores, 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.

Se hace constar, sin embargo, que de forma excepcional podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser expresamente comunicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante la cumplimentación del boletín de cambio de beneficiario y ser recibido expresamente por la Aseguradora.

9) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total se abonará el capital garantizado cuando por alguno de éstos motivos el asegurado cause baja en la empresa.

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

Artículo 55. *Ayuda de Estudios para el Personal.*

El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

1) Condiciones para solicitar la ayuda.

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

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

b) No existen límites de edad.

c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa, en centros oficiales u homologados, de carácter Técnico, Económico, Social y Comercial o en Idiomas.

2) Solicitud.

Los solicitantes presentarán la siguiente documentación en el Servicio de Administración de Personal o Asuntos Sociales:

a) Una solicitud, antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursan estudios con carácter de «Oficiales», o antes del 31 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».
b) Justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del Centro.
3) Cuantía de las ayudas para estudios en Centros Oficiales.

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 31 de Diciembre, o 30 de Junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos por los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que fuera necesario, para la realización de estos estudios, 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, utilizando un medio de transporte público.

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

a) El 80% del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de Junio y Septiembre, el 50% de las asignaturas (créditos en el caso de que los estudios se estructuren con dicho sistema) matriculadas, como mínimo.
b) El 100% del costo total en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas (créditos en el caso de que los estudios se estructuren con dicho sistema) matriculadas.

En ambos supuestos, se deducirá el importe de la matrícula. ya abonada anteriormente, de acuerdo con el apartado a).
En cualquier caso el importe de la matricula será el equivalente al de los centros públicos.

4) Clases particulares.

La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación, algunas clases particulares o en academias, por considerar que, tratándose de personal que trabaje, 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 máximo de la ayuda por este concepto será de 80,49 Eur., como máximo aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3), en función del número de asignaturas aprobadas.

5) Cuantía de las ayudas para estudios en Centros Homologados no Oficiales

La cuantía máxima total de la ayuda por curso de estudios que se realicen en estos centros (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.) será de 210,50 Eur., como máximo.

Artículo 56. *Anticipos de Vivienda.*

Los anticipos para compra, construcción o reparación de viviendas se regirán por las normas aprobadas por la Comisión Central de Anticipos de Vivienda en febrero de 2000.
La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

a) Para compra o construcción de vivienda: 15.000,00 Eur.
b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda: 6.000,00 Eur.

Artículo 57. *Seguro de Accidente Laboral.*

La Empresa durante la vigencia de este Convenio se compromete a abonar un capital en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez en las siguientes condiciones:

a) Personal asegurado: Se beneficiarán de las garantías establecidas todos los trabajadores en alta en la Empresa incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio.
b) Garantías: Respecto a las normas de las garantías, capitales garantizados, coeficiente familiar y beneficiarios se aplicarán las normas anteriormente establecidas para el Seguro de Vida / invalidez de este Convenio.

CAPÍTULO IX

Sistemas complementarios de previsión

a) Sistema de Previsión: Con independencia de los Seguros de Vida que se contemplan en este Convenio, a fecha 1 de enero del año 2000, se creó un Sistema de Previsión para todos los trabajadores incluidos en el mismo con una antigüedad de 1 año al 31 de diciembre del año considerado.
Al efecto, la Empresa estableció la adhesión de los trabajadores afectados, como partícipes, a un Plan de Pensiones del Sistema Individual (P.P.I.) y de aportación definida.
Dicho Plan de Pensiones Individual fue concertado con B.B.V.A. Pensiones, S.A. Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, realizándose las aportaciones por cuenta del trabajador, según se describe en los párrafos sucesivos.
La empresa, no obstante, se compromete a realizar directamente dichas aportaciones en el Plan de Pensiones que cada trabajador designe, en el momento en que exista una solución técnica que lo permita. El trabajador deberá para ello, aportar la documentación, que al efecto, le sea solicitada por la Empresa.
Aportación de la Empresa por cuenta del trabajador: Durante la vigencia del presente convenio, con cargo a la Empresa, se realizará al P.P.I. una aportación anual por cuenta y en beneficio de cada uno de los trabajadores adheridos al mismo que será el 3% del Salario 14 Meses incrementado con la P.G.P. anual para valor K=1 del Grupo Profesional en que esté encuadrado en cada momento y el Complemento Personal Absorbible que individualmente corresponda a cada trabajador.
Para ello se abonará y retendrá a cada trabajador mensualmente (12 pagas) el % indicado en concepto de Aportación al P.P.I.
Las cantidades resultantes de la aplicación de los porcentajes anteriores serán ingresadas mensualmente.
Para los trabajadores de nuevo ingreso, la aportación se devengará a partir del primer día del mes siguiente al que cumpla el año de antigüedad y todos ellos deberán firmar el boletín de adhesión al P.P.I. para tener derecho a esta prestación.
Las aportaciones de la Empresa, por cuenta del trabajador, cesarán en el momento en que el interesado cause baja en la empresa y, en todo caso, al cumplir los 65 años de edad.
b) Sistema de Previsión a extinguir: A cargo de la Empresa se realizará una aportación anual, por cuenta y en beneficio de cada uno de los Trabajadores que reúnan las condiciones de estar afectado por este Convenio y ser fijo en plantilla al 31/12/1985.
Dicha aportación se realizará a un Plan de Pensiones Individual (P.P.I.) en la cuantía que cada trabajador tenga reconocida a 1 de enero de 2003, permanecerá invariable hasta el 31 de diciembre de 2009, fecha en que se extinguirá definitivamente este concepto.
Esta aportación se materializará en cada una de las 12 pagas del año devengándose la cuantía correspondiente en concepto de prestación complementaria de previsión y reteniendo la misma cuantía en concepto de aportación al P.P.I.
Estas cantidades serán ingresadas mensualmente.
La aportación de la Empresa, por cuenta del trabajador, cesará en el momento en que el interesado cause baja en la empresa y, en todo caso, al cumplir los 65 años de edad. No obstante, si el motivo de la baja fuera por fallecimiento, I.P.A., Gran Invalidez o Jubilación, percibirá la cantidad que restara hasta el 31 de diciembre de 2009.

CAPÍTULO X

Disposiciones adicionales

Primera. *Acción positiva.*

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

Segunda. *Horas extras.*

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar, indicándolo antes de su realización, bien por percibir las cantidades que se indican en el artículo 42, o bien por devengar las cantidades que se relacionan:

Grupo Profesional	Jornada Diurna — Euros	Domingos, Festivos y Nocturnos — Euros
II	6,5943	7,6069
III	7,0756	8,1945
IV	7,2757	8,4945
V	7,4756	8,7820
VI	9,3633	10,5447
VII	10,2321	11,9197
VIII	11,1260	13,2949

Y compensar cada una de las realizadas con un descanso de media hora que habrá de disfrutarse, salvo acuerdo de las partes, en los quince días siguientes a la realización y al principio o fin de la jornada.

Tercera. *Sistema complementario de previsión y sistema de previsión a extinguir.*

Los Sistemas Complementario de Previsión y el sistema de previsión a extinguir contemplados en el Capítulo IX del presente Convenio, no serán aplicables al personal incluido en los Expedientes de Regulación de Empleo de los Planes Sociales de Avilés y Arbós.

ANEXO I

Procedimiento de calificación Grupos Profesionales

Grupo Profesional II

Misión general:

Operaciones elementales, que se realizan siguiendo instrucciones, normas y consignas generales de fácil comprensión, y pueden o no requerir de una elemental especialización para su desempeño; son ejecutados siguiendo las indicaciones directas de algún Mando.

Unidades de competencia:

Operaciones muy elementales de verificación y/o control de variables sencillas de temperatura, presión, velocidad, etc., en procesos de fabricación.

Regulaciones sencillas de elementos de máquinas e instalaciones, con especificaciones y tolerancias muy definidas, en los procesos de corte, manufactura, serigrafía, templado, etc.

Operaciones de carga, descarga, acondicionamiento y transporte que requieren alguna precisión y destreza, por medio de elementos de tracción poco complejos.

Verificaciones de calidad simples de los productos, siguiendo normas y pautas muy detalladas y estandarizadas.

Operaciones muy sencillas de mantenimiento preventivo o reparación de mínima dificultad y procesos claramente definidos.

Formación requerida:

Formación básica general, necesaria para la comprensión y aplicación de normas y procedimientos de escasa dificultad y poco complejos. Nociones elementales en alguna rama profesional para la identificación de variables muy sencillas de: presión, temperatura, velocidad, etc.; diferenciar y controlar piezas, series, etc.

Competencias generales:

Se dan escasas posibilidades de tomar alguna decisión, sencilla, ante las reducidas variaciones o incidencias que se pueden producir en los procesos y procedimientos, que están preestablecidos de antemano.

Grupo Profesional III

Misión general:

Trabajos de escasa complejidad que son realizados siguiendo métodos y procedimientos sencillos, concretos y estandarizados, y para cuya realización se requiere de una cierta especialización; son ejecutados siguiendo indicaciones generales de algún Mando.

Son ocupaciones de una baja autonomía y requieren de la supervisión directa de algún mando.

Unidades de competencia:

Operaciones de vigilancia, verificación, control y regulación de variables de temperatura, presión, velocidad, etc., en máquinas e instalaciones poco complejas, en los procesos de fabricación.

Procesos de recepción, carga, descarga, acondicionamiento y transporte de materiales y productos que requieren una habilidad y acusada precisión y destreza para el manejo de elementos de tracción y/o maquinaria complejos.

Verificaciones de calidad de productos en fases del proceso, siguiendo pautas y especificaciones normalizadas.

Actividades de vigilancia y ayuda en los procesos de elaboración, tratamiento y transformación de productos.

Operaciones de mantenimiento predictivo, preventivo o para reparación de útiles o maquinaria de poca dificultad.

Trabajos de tratamiento, archivo y reproducción de textos de dificultad normal; emisión y recepción de correspondencia y documentación diversas, en tiempo y presentación adecuados.

Formación requerida:

Formación básica general, necesaria para comprender y aplicar procedimientos y métodos de trabajo de poca complejidad. Nociones básicas en alguna rama profesional para la medición, verificación o control de variables sencillas de: presión, temperatura, velocidad, etc.; diferenciar, controlar, cuantificar piezas, series, etc.

Competencias generales:

Algunas posibilidades de tomar decisiones ante variaciones e incidencias que se produzcan en los procesos y procedimientos seguidos, ante un determinado número de acciones preestablecidas y de fácil deducción.

Grupo Profesional IV

Misión general:

Trabajos de cierta complejidad, pero de naturaleza impuesta por métodos o procedimientos estandarizados, que requieren de una cierta especialización para su desempeño, y cuya responsabilidad está parcialmente limitada por la supervisión directa o sistemática de Mandos superiores.

Unidades de competencia:

Operaciones de vigilancia, control y regulación de variables de temperaturas, presiones, velocidades, etc. en máquinas e instalaciones medianamente complejas, para conseguir productos dentro de las especificaciones y tolerancias marcadas, en procesos de corte, manufactura, serigrafía, templado, etc.; verificación y control de la producción obtenida.

Ejecución y/o supervisión final de los procesos de carga, descarga, acondicionamiento y almacenamiento de producto fabricado, para su correcto stockaje y expedición; control de la producción realizada.

Control de la calidad, con comprensión de procesos y procedimientos, de los productos terminados, siguiendo normas y pautas generalizadas.

Trabajos de tratamiento de textos, hoja de cálculo, emisión y recepción de correspondencia y documentación diversas de cualquier dificultad, en tiempo y presentación adecuados.

Recepción y tratamiento, según procedimientos usuales de datos e informaciones de naturaleza financiera, comercial o técnica, su registro y control.

Formación requerida:

Formación general, necesaria para comprender o asimilar métodos y procedimientos de trabajo de cierta complejidad. Conocimientos en alguna rama profesional, necesarios para resolver mediciones, verificación y control de variables tales como: presión, temperatura, velocidad, apreciación de superficies, etc. Interpretación y seguimientos de esquemas, croquis y planos de utilización normal. Recopilación y tratamiento de datos e informaciones de naturaleza administrativo-financiera sencillos y otros asimilables.

Competencias generales:

Frecuentes posibilidades de toma de decisión ante variaciones e incidencias que se produzcan en los procesos o procedimientos, dentro de opciones conocidas por la experiencia acumulada.

Grupo Profesional V

Misión general:

Trabajos de acusada complejidad que se ejecutan siguiendo métodos o procedimientos no totalmente predeterminados, que exigen una acusada especialización. Pueden o no requerir acciones de coordinación y control sobre el trabajo de otros agentes de menor cualificación.

Unidades de competencia:

Operaciones de control, seguimiento y regulación de variables en instalaciones complejas, en los procesos de elaboración, explotación y transformación del vidrio, con responsabilidad directa sobre resultados de: cadencias, rendimientos y calidad de los productos terminados. Coordinación y control de las actividades a desarrollar por otros operarios menos cualificados, cuyas tareas concurran al mismo fin.

Operaciones de reparación, mantenimiento preventivo y correctivo, y servicio de guardia dentro de las distintas especialidades profesionales, de cualquier dificultad y complejidad de equipos, maquinaria e instalaciones.

Funciones características de Secretariado de Dirección y despaching con exigencia del dominio de un idioma extranjero.

Tratamiento de datos e informaciones de naturaleza administrativo/contable, comercial o técnica, mediante la aplicación de reglas y normativas de carácter general.

Actividades de atención directa al cliente para la recepción de pedidos, atención/canalización de reclamaciones, seguimiento de ventas, etc.

Trabajos de delineación y análisis no muy complejos, siguiendo pautas y recetas establecidas.

Formación requerida:

Formación amplia en conocimientos generales o bien formación profesional de primer grado en algún oficio o rama de actividad, generalmente complementada con la realización de algún seminario específico, aplicada a la correcta utilización, control, reparación y mantenimiento de equipos, maquinaria e instalaciones complejas; comprensión y aplicación de reglas y normas administrativo/contables, comerciales, etc.

Competencias generales:

Las variaciones e incidencias presentadas requieren la toma de decisiones sobre las operaciones a realizar y los medios necesarios, dentro de una gama de opciones no totalmente preestablecidas, por lo que es necesaria una experiencia y aprendizaje dilatados en una o varias técnicas para responder convenientemente a las variaciones que se presenten en la marcha, regulación y conducción de los procesos.

Grupo Profesional VI

Misión general:

Trabajos complejos que integran un conjunto de tareas y actividades diversas dirigidas a la consecución de un objetivo material definido, que pueden requerir la ayuda de uno o varios agentes menos cualificados, cuya actividad coordina y controla como responsable de equipo, sección o proceso, o que aún no implicando la ordenación de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relación con agentes internos o externos a la propia Organización.

Unidades de Competencia:

Cometidos que requieren coordinar, controlar y supervisar los medios técnicos y humanos de producción de mediana complejidad, asumiendo la responsabilidad sobre los rendimientos, cadencias y calidades obtenidos durante un turno de fabricación.

Trabajos de investigación y desarrollo de aplicaciones prácticas en alguna de las ramas profesionales para su impartición en departamentos de producción, o bien que son tomados como base para proyectos de mayor envergadura a desarrollar por profesionales de mayor capacitación.

Trabajos de naturaleza administrativo-contable o técnica que requieran una considerable especialización, dirigidos a la obtención de balances, previsiones, costes, aprovisionamiento y compra de materiales y/o servicios, etc., que pueden conllevar, o no, la exigencia de coordinar y controlar la realización de las actividades de otros agentes de menor cualificación.

Desarrollo de trabajos de oficina técnica y laboratorio de producción, tomando como base pautas y procedimientos generales.

Funciones de Secretariado de Alta Dirección y despaching con exigencia del dominio completo de dos o más idiomas extranjeros.

Actividades de programación de aplicaciones poco complejas y explotación de datos en ordenador central.

Formación requerida:

Fuertes conocimientos de base, complementados con algún cursillo específico, o bien una formación profesional de segundo grado en alguna rama de actividad. Se requiere una elevada cualificación y haber aprendido y adquirido probada experiencia en distintas técnicas que debe integrar para su aplicación.

Competencias generales:

Pueden presentarse variables e incidencias que deben ser analizadas y controladas, determinando en cada caso la respuesta u opción adecuadas dentro de un marco general de referencia. Comprende la utilización de informaciones y datos o procedimientos que pueden influir en decisiones para la gestión de la empresa. Exige disponibilidad para el cumplimiento horario en general con flexibilidad suficiente.

Grupo Profesional VII

Misión general:

Funciones de acusada complejidad técnica o funcional dirigidas a la coordinación, control y explotación de los recursos técnicos y humanos de una sección o departamento de producción, administrativo-comercial, técnico, de personal, etc., o asistiendo a la Dirección o Cuadros, con notable implicación de mando y supervisión de personal subordinado, o bien dirigidas a la realización de estudios, proyectos, análisis e informes de considerable dificultad y componente técnico-intelectual.

Unidades de competencia:

Funciones con fuerte implicación de organización, control y supervisión de medios técnicos y humanos afectados a líneas de producción complejas y de tecnología avanzada, con asunción de responsabilidades de los rendimientos, cadencias y calidades obtenidos en un turno de fabricación.

Funciones técnicas de alta exigencia y cualificación en trabajos de investigación, control de calidad, mantenimiento, etc.

Elaboración, coordinación y supervisión, en su caso, de trabajos de índole administrativo comercial, con exigencia de análisis y justificación de resultados y objetivos.

Actividades de prospección, promoción y venta de productos, con un buen dominio sobre las características y aplicaciones de los mismos, red de clientes, situación de mercados, etc.

Trabajos de investigación y desarrollo de nuevas aplicaciones en laboratorios de investigación; ejecución autónoma de proyectos y estudios complejos en oficinas técnicas.

Actividades de programación de cadenas generalizadas y aplicaciones complejas en el área informática; control de la producción y explotación de datos, con un equipo de operadores bajo su responsabilidad.

Formación requerida:

Requieren la posesión de conocimientos generales particularmente desarrollados en alguna disciplina, conocimientos técnicos de muy elevada cualificación en especialidades concretas o integradas o bien una formación profesional de segundo grado, fuertemente complementada con cursillos específicos sobre las técnicas y metodologías empleadas en sus áreas de actividad.

Competencias generales:

La ejecución requiere elevadas dotes de autonomía y decisión para encontrar la mejor solución a las situaciones imprevistas y difíciles que puedan presentarse.

Grupo Profesional VIII

Misión general:

Funciones muy complejas, definidas por objetivos globales, cuyo desempeño requiere establecer los programas, métodos o procedimientos necesarios para la consecución de los objetivos fijados. Pueden implicar la acción de mando de una o varias secciones o departamentos con un volumen importante de medios técnicos y humanos, de cuya organización, control y óptimo aprovechamiento se es responsable.

Unidades de competencia:

Funciones consistentes en el desarrollo de una técnica o aplicación especializada de estudio o asistencia a una Dirección o Área de gestión de especial importancia. Funciones cuyos titulares por lo general desempeñan la jefatura o mando de un área de gestión y que tienen como responsable jerárquico a un Director o Cuadro.

Funciones de alto contenido técnico-intelectual dirigidas a la coordinación y optimización de los recursos técnicos y humanos en instalaciones complejas de producción, dirigidas a la obtención de objetivos fijados sobre rendimientos, productividad, cadencias y calidades, con participación en la gestión integral y resultados de la totalidad de los procesos.

Funciones de similar exigencia formativa, dirigidas a actividades de análisis, investigación, desarrollo, control de los procesos y logro de los objetivos marcados, en secciones o departamentos de control de calidad, mantenimiento, oficinas técnicas, administrativo-financieras, gestión de personal, comerciales, etc.

Formación requerida:

Formación de titulado de grado medio en alguna disciplina, o bien un tercer grado de formación profesional, dado el alto contenido técnico-intelectual de las actividades a desarrollar, coordinar o controlar.

Competencias generales:

Alto grado de autonomía e iniciativa, siendo supervisadas las actuaciones en función de los resultados obtenidos.

ANEXO II

Remuneraciones mínimas garantizadas anuales

TABLA AÑO 2003 (EUROS)

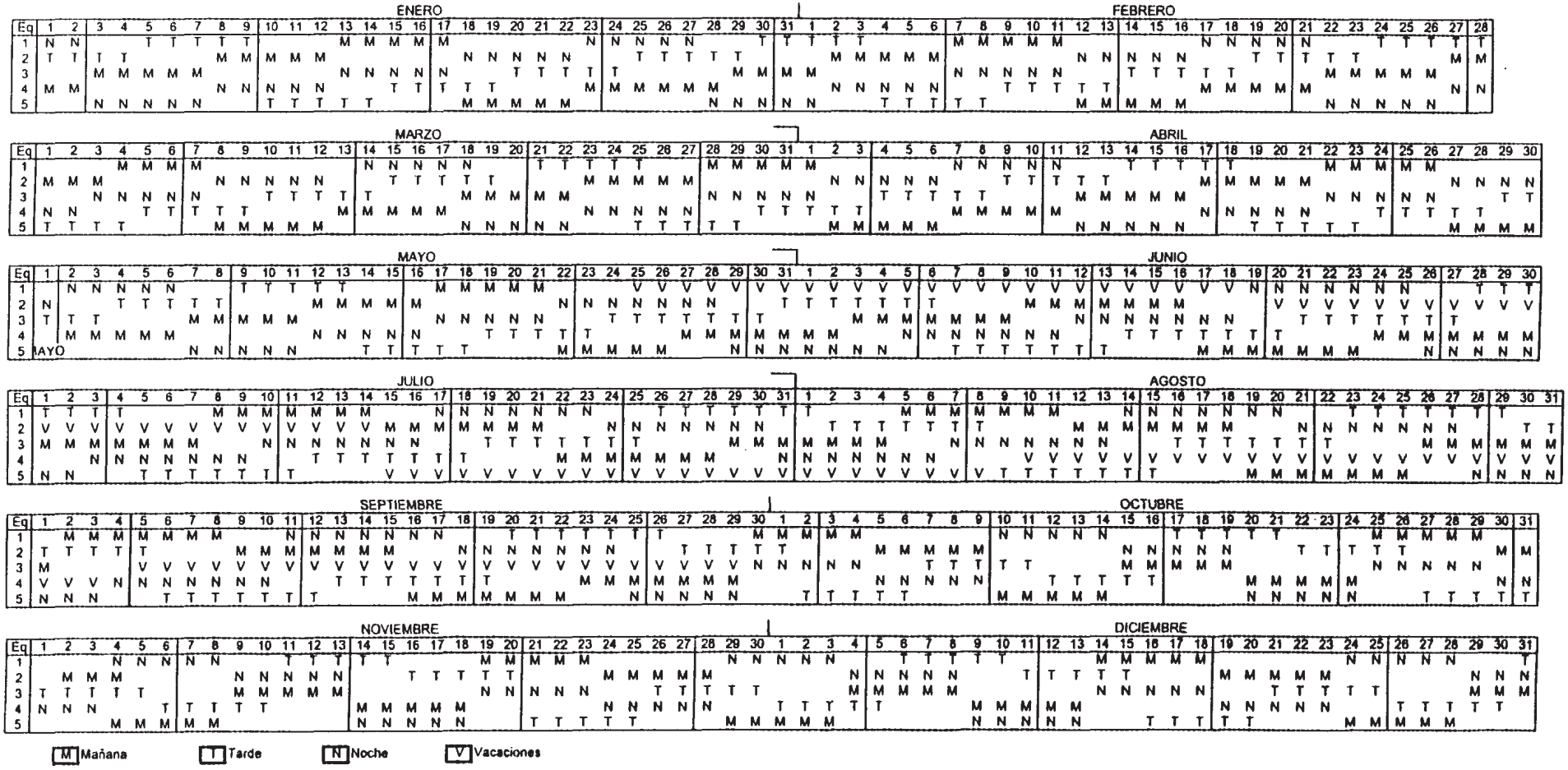
(siendo el coeficiente «k» en la P.G.P. igual a 1)

IPC previsto 2003 = 2%

Grupo Profesional	Salario Convenio 12 Meses		Gratificaciones Extraordinarias 2 Meses		P.G.P. 14 Mes. 28,9042	Total Remuneraciones	
	Tramo A	Tramo B	Tramo A	Tramo B		Tramo A	Tramo B
II	14.715,7690	15.005,8188	2.452,6410	2.500,9698	809,3176	17.977,7276	18.316,1062
III	15.519,7466	15.826,1901	2.586,5988	2.637,6983	809,3176	18.915,6630	19.273,2060
IV	16.528,0652	16.852,5480	2.754,6519	2.808,7580	1.011,6470	20.294,3641	20.672,9530
V	17.539,6426	17.884,7498	2.923,2738	2.980,7917	1.011,6470	21.474,5634	21.877,1885
VI	19.114,8893	19.487,0115	3.185,8149	3.247,8353	1.416,3058	23.717,0100	24.151,1526
VII	21.320,0696	21.737,1596	3.553,3321	3.622,8599	1.416,3058	26.289,7075	26.776,3253
VIII	24.666,3942	25.151,8249	4.111,0400	4.191,9709	1.416,3058	30.193,7400	30.760,1016

ANEXO III

CALENDARIO TURNO TOTAL 5 PERSONAS PUESTO



ANEXO IV

CALENDARIO TURNO TOTAL CICLOS 4 SEMANAS CONSECUTIVAS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	NOCHE									TARDE									MAÑANA										
2			TARDE									MAÑANA										NOCHE							
3	TARDE				MAÑANA										NOCHE									TARDE					
4	MAÑANA							NOCHE									TARDE									MAÑANA			
R	MAÑANA			JN				MAÑANA			JN				MAÑANA			JN				MAÑANA						
1			NOCHE							TARDE									MAÑANA										
2	NOCHE				TARDE										MAÑANA					NOCHE									
3	TARDE							MAÑANA							NOCHE							TARDE							
4			MAÑANA							NOCHE							TARDE												

DESCANSOS

ANEXO V

CALENDARIO TURNO TOTAL 4 PERSONAS PUESTO

ENERO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1					M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T					M
2		M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N
3		N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N			
4		T	T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T			T

FEBRERO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M			
2	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N			N
3		T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N					T
4	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M

MARZO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1		N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M	M							
2	N			T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M		N	N	N	N	N	N	N					
3	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T				
4	ARZ	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T				M	M	M				

ABRIL

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1		T	T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T
2					M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T					M	M
3		M	M	M			N	N	N	N	N	N		T	T	T	T	T	T	T			M	M			M	M		
4		N	N	N	N	N			T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M					N	N	N	N

MAYO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M
2	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M					N
3	N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N			N	N	
4			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N					T	T	T

JUNIO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N
2	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N	
3		T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T
4	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M

JULIO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M										N	N	N
2		T	T	T	T			M	M	M	M	M										N	N	N	N	N			T	T	T
3	T			M	M										N	N	N	N	N			T	T	T	T	T			M	M	M
4	M	M	M					N	N	N	N				T	T	T	T	T			M	M	M	M	M					

AGOSTO

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

SEPTIEMBRE

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	V								M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			N	N	N	N	N			
2	V	N	N	N	N	N	N									M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			
3	V	T	T	T	T	T	T		N	N	N	N	N										M	M	M	M	M			
4		M	M	M	M	M	M		T	T	T	T	T			N	N	N	N											

OCTUBRE

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1		M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M
2	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N
3	N	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T
4	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T		

NOVIEMBRE

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1			N	N	N	N	N	N			T	T	T	T	T	T					M	M	M	M			N	N	N	N
2	N	N			T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T
3	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M			N	N	N	N					T	T	T	T	T	T		
5	M	M	M	M	M	M			N	N	N	N	N	N			T	T			T	T			M	M	M	M	M	M

DICIEMBRE

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

M Mañana   T Tarde   N Noche   V Vacaciones

ANEXO VI

CALENDARIO TURNO TOTAL 2 TURNOS MAÑANA TARDE

ENERO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1				M	M	M	M	M	M	M						T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M
2	M	M	M					T	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M						T	T
3	T	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T	T		

FEBRERO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1							T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M	M						T	T
2								M	M	M	M	M	M	M						T	T	T	T	T	T			
3	M	M	M	M	M	M	M						T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M	M

MARZO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T					M	M	T
2	M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T
3					T	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	M	M	M	M	M

ABRIL

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1					T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M	M							T	T	T	T	T	
2	T	T	T	T				M	M	M	M					T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M		
3	M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T				T	T	T	T	T	T					M	M

MAYO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T					V	V
2			M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M	M		
3	M	M					T	T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T	T

JUNIO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
2	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	V	V	V

JULIO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1		T	T	T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T	T		
2	T					M	M	M	M	M	M								T	T	T	T	T			V	V	V	V	V	V	V
3	V	V	V	V	V			V	V	V	V	V	V	V	V				V	V	V	V	V	V	V	V	V			T	T	T	T	T

AGOSTO

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1					M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M	
2	V	V				V	V	V				M	M	M	M				V	V	V	V	V			T	T	T	T	T	T	T
3	T	T	M	M	M	M	M					T	T	T	T	M	M	M	T	T	T	T	T	M	M						M	M	

SEPTIEMBRE

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1			T	T	T	T	T	T					M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T	T
2	T	T			M	M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M	M	M
3	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T

OCTUBRE

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M	M
2	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T
3	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	

NOVIEMBRE

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1					T	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T
2	T	T	T	T			M	M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T					M	M	M	M
3	M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T

DICIEMBRE

Eq	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1								M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T					M	M	M
2	T	T	T	T	T				M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	T	T
3	M	M	M	M	M	M	M	M					T	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T

M Mañana T Tarde N Noche V Vacaciones

ACTA ADICIONAL

Compromisos obligacionales sobre empleo.

La Representación de la Dirección asume el compromiso de no presentar, durante la vigencia inicial del presente convenio, Expedientes de Regulación de Empleo tendentes a la extinción de contratos laborales por causas técnicas, organizativas o productivas, sin intentar, previamente, la aplicación de cualquier otra medida que pudiera contribuir a evitar la incoación de tales expedientes.

Así mismo, la Representación de los Trabajadores asume el compromiso que, ante circunstancias adversas de la actividad o del mercado y siempre que la previa aplicación de otras medidas tendentes a la adecuación de los efectivos a la situación creada (reubicaciones, negociaciones individuales, tratamiento del colectivo de eventuales, etc) no fuese suficiente, esta Representación conjuntamente con la Dirección establecerían las condiciones para dar solución al problema planteado a través de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo en las condiciones económicas que ambas partes acordasen.

Contratación.

La contratación para necesidades estructurales se realizará mediante la utilización de los contratos en Prácticas y para la Formación. Transcurrido el tiempo máximo de duración de estos contratos, el mismo grupo de actividad no podrá ser cubierto mediante la utilización de estas mismas modalidades de contratación, salvo que el titular haya causado baja por motivos disciplinarios o de aptitud, antes de finalizar el contrato.

Las necesidades coyunturales por circunstancias de la producción, serán cubiertas mediante el contrato Eventual de duración determinada por circunstancias de la producción recogido en el Artículo 59 del Convenio Nacional del Vidrio en vigor, y en las mismas condiciones en él establecidas.

Comisión Paritaria para el desarrollo de la estructura de grupos profesionales.

Se crea una Comisión Paritaria que aborde el desarrollo de la actual estructura de los Grupos Profesionales. Sus competencias serán las siguientes:

Realizar el estudio correspondiente, en base a los acuerdos adoptados en la Comisión Negociadora del Convenio, para:

a) Ampliar la actual estructura de Grupos Profesionales, en su parte superior; definiendo la Misión General y las Unidades de Competencia a desarrollar y asignando una retribución diferenciada.

b) Definir un procedimiento que ayude a clarificar las definiciones de los Grupos Profesionales.

Las reuniones se celebrarán en Madrid, a partir del mes de septiembre de 2003, fijándose en la primera reunión el calendario de las sucesivas, debiendo finalizar sus trabajos con fecha límite el 30 de junio de 2004, para su posterior aplicación.

Comisión Paritaria para la implantación del contrato de relevo y fórmula de salidas.

Con objeto de la futura implantación del Contrato de Relevo y el establecimiento de una fórmula que facilite el proceso de Salidas en la Empresa, se constituye una Comisión Paritaria que aborde dichos temas. Sus competencias serán las siguientes:

1. Estudiar y definir los criterios generales a aplicar en la Empresa para hacer efectiva su implantación.
2. Estudiar y definir las garantías económicas para el personal que se acoja al Contrato de Relevo.

Las reuniones se celebrarán en Madrid, a partir del mes de septiembre de 2003, fijándose en la primera reunión el calendario de las sucesivas, debiendo finalizar sus trabajos con fecha límite el 31 de enero de 2004, para su posterior aplicación.

Composición Comisiones Paritarias acta adicional.

La Composición de las dos comisiones creadas en este acta adicional será la siguiente: seis Representantes de la Dirección de la Empresa y seis Representantes de los Trabajadores, designados por los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, de entre sus componentes. Los seis Representantes de los trabajadores serán los mismos en ambas comisiones.

Anticipo vivienda.

Se compromete un montante total para 2003 y 2004 en toda la Sociedad, con el fin de atender las solicitudes de anticipo vivienda, por un importe de 380.000,00 Eur./cada año.

17917 *ORDEN TAS/2632/2003, de 9 de agosto, por la que registra la Fundación Nantik Lum, como de cooperación internacional para el desarrollo, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la Fundación Nantik Lum.

Vista la escritura de modificación de estatutos de la Fundación Nantik Lum, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la entidad en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, Don Martín María Recarte Casanova, el 22 de abril de 2003, con el número 1464 de su protocolo, por Don Jorge del Corral Díez del Corral, Don Juan Riva de Aldama, Don Jesús Almoguera García, Doña Silvia Rico Garrido, Don Alfonso Rodes Vila y la Sociedad Puerto Sotogrande, S.A.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, que habiendo depositado el 25 por ciento por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación. El desembolso del setenta y cinco por ciento restante, que asciende en su conjunto a la cantidad de 22.500 euros, se realizará por los patronos citados, en una o varias veces, a requerimiento del Patronato, en el plazo máximo de cinco años.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Juan Riva de Aldama.

Vocales: Don Jesús Almoguera García, don Jorge del Corral Díez del Corral, don Alfonso Rodes Vila y la Sociedad «Puerto Sotogrande, S.A.»

Secretaria no patrona: Doña Silvia Rico Garrido.

Asimismo, se confiere poder a favor de doña Silvia Rico Garrido y don Juan Riva de Aldama, para que, con los límites expuestos, puedan ejercitar las facultades que se contienen en la citada escritura.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Nervión n.º 23 de Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6.º de los Estatutos, en la forma siguiente: «La Fundación tiene por objeto servir al interés general mediante el apoyo técnico y financiero a proyectos de cooperación al desarrollo en países en vías de desarrollo y en regiones deprimidas de otros países.

En su virtud, dentro de este amplio objetivo, tendrá como finalidades confesas más inmediatas las siguientes:

a) Impulsar proyectos que permitan la creación de sistemas microfinancieros y de procesos productivos que generen recursos económicos a favor de los grupos más desfavorecidos.

b) Colaborar con actividades e iniciativas empresariales o de autoempleo, así como de capacitación técnica.

c) La Fundación también colaborará en actividades de sensibilización, estudio e investigación que ayuden a erradicar la pobreza y la marginación, promoviendo una mayor justicia social.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constando expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre; los Reales Decretos 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1.888/1996, de 2 de agosto, 140/1997, de 31 de enero, 2.288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, 26 de diciembre, de Fundaciones, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros,