

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

16137 *RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Saint-Gobain Vicasa, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S. A. (Código de Convenio n.º 9006611), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 20 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

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

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN I. OBJETO

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*

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

SECCIÓN II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. *Personal y Territorial.*

El presente Convenio afecta al Personal de las fábricas de:

Alcalá de Guadaíra (Sevilla),
Azuqueca de Henares (Guadalajara),
Burgos (a excepción del personal empleado de éste centro afectado por su propio convenio colectivo),
Jerez de la Frontera (Cádiz) y
Zaragoza.

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

Artículo 3. *Duración.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2007 y finalizando el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 4. *Prórroga.*

Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes en escrito dirigido a la otra parte, dentro del último mes de vigencia.

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

SECCIÓN III. GARANTÍA, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de Trabajo y Colectivos afectados, ya que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

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

Artículo 6. *Absorción.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el caso de que alguna de las normas pactadas pudiera resultar subsanable por la Autoridad Laboral, o Jurisdiccional competente, la Comisión Negociadora deberá acordar, antes de la comparecencia, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO

Interpretación y vigilancia

SECCIÓN I. COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 8. *Constitución y competencias.*

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

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

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

Artículo 9. *Composición.*

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

Artículo 10. *Reuniones.*

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

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

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

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

Artículo 11. *Actas.*

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

SECCIÓN II. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 12. *Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos (ASEC).*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan:

Primero.-Adherirse a la totalidad del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y a su Reglamento de aplicación.

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

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

CAPÍTULO TERCERO

Contratación, organización del trabajo, calificación del personal y promoción

SECCIÓN I. VACANTES Y CONTRATACIÓN

Artículo 13. *Vacantes.*

Cuando por necesidades de algún Centro sea preciso cubrir vacantes, referidas al ámbito personal de este Convenio, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa con la antelación suficiente, indicando el número de puestos a cubrir y con el siguiente orden de prioridades:

- Con personal excedente del propio Centro que reúna las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto.
- Por convocatoria entre el personal del propio Centro.
- Con personal de nuevo ingreso.

Artículo 14. *Condiciones de ingreso y Contratación.*

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

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

Los procesos de selección podrán incluir, entre otras, pruebas tales como entrevistas, psicotécnicos, etc., que serán definidas en cada caso

y cuyo objetivo será la evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes.

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

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

- Contrato en Prácticas.
- Contrato Eventual por circunstancias de la producción.
- Contrato por Obra o Servicio determinado.
- Contrato para la Formación.
- Contrato de Relevó.
- Otros contratos que legalmente se establezcan para los mismos fines anteriores, adecuándose a la necesidad que los justifique.

Artículo 15. *Período de prueba.*

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

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

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

Artículo 16. *Contratos de puesta a disposición.*

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

SECCIÓN II. ORGANIZACIÓN

Artículo 17. *Facultad de organización.*

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

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

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

Artículo 18. *Definiciones.*

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

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

c) Trabajo correcto individual: Es la actividad que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo y que se corresponde con el concepto «actividad normal» de cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptados por la O.I.T.

SECCIÓN III. CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 19. *Calificación.*

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

Artículo 20. *Normas de calificación.*

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

Artículo 21. *Procedimiento.*

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

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo de los Centros, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de la escala de 16 Escalones de Calificación que se designarán alfabéticamente de la A a la P.

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

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

Definidas las funciones de los Puestos de Trabajo por la Empresa, las descripciones de éstos podrán ser comprobadas por un Representante del Personal y un titular de dicho puesto, al objeto de verificar que las funciones descritas coinciden con las definidas previamente por la Empresa.

Dentro de cada Comité se elegirá una Comisión formada por tres miembros, que se especializarán en el Método de Valoración y serán los encargados de emitir el informe a la Dirección, en los supuestos de desacuerdo con la Calificación asignada. Esta Comisión participará, asimismo, en lo referente a Factores Indemnizables.

La Dirección contestará a estos informes en un plazo máximo de treinta días, a contar desde la presentación del informe en el Servicio de Asuntos Sociales y Comunicación del Centro.

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

Artículo 22. *Grupos Profesionales, Escalones de Calificación y Grupos de Cotización a la Seguridad Social.*

A efectos de organización del trabajo, el personal afectado por el presente convenio, quedará integrado en los siguientes grupos profesionales:

Técnicos y Administrativos: Personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas técnicas, administrativas, organizativas, informática, de laboratorio que permitan informar de la gestión de la actividad económica/contable, la coordinación de labores productivas o funciones de mando en operaciones relacionadas con la producción.

Especialistas y no cualificados: Personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo o labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación

Asimismo, los puestos de trabajo correspondientes al personal afectado a éste convenio, de conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de valoraciones, se clasifican, conforme a una escala de 16 Escalones de calificación (letras A a la P), respetando a efectos de cotización a la Seguridad Social, la siguiente correlación:

Grupos profesionales-Escalones-Grupos de cotización a la Seguridad Social

Grupos profesionales	Categoría profesional	Escalones de calificación	Grupos de cotización	
Técnicos y Administrativos.	Técnicos y Administrativos.	N, O, P	Ing. Técnicos; Aytes. Titul.; J. Administrativos y de Taller.	2, 3
		K, L, M	Aytes. no titulados y Administrativos.	4, 5, 7
Especialistas y no cualificados.	Capataz.	I, J	Oficial 1. ^a	8
	Oficial 1. ^a	F, G, H		
	Oficial 2. ^a	D, E	Oficial 2. ^a	9
	Oficial 3. ^a	C		
	Peón Especialista.	B	Peón Especialista.	10
	Peón Ordinario.	A	Peón Ordinario.	

No obstante lo indicado en la tabla, se seguirá cotizando por el grupo superior para aquellos trabajadores que lo tuvieran consolidado.

Artículo 23. *Garantía personal.*

En el caso de que algún trabajador desempeñe trabajos calificados en Escalón inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el Escalón consolidado.

SECCIÓN IV. PROMOCIÓN

Artículo 24. *Promoción.*

Se define como promoción el cambio de escalón de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

- Por haber variación de las funciones propias del trabajo en forma tal que modifique la calificación primitivamente asignada.
- Por cambio de puesto de trabajo debido a la creación de un nuevo puesto o a la baja de un titular de un puesto existente y sea preciso, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular al que se asignará en las condiciones que más adelante se señalan, el escalón que a su nuevo puesto corresponde.

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

Artículo 25. *Promoción por cambio de funciones.*

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas que los Servicios de Asuntos Sociales realicen, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que motiven una revisión, solicitará ésta por escrito al Jefe de su Servicio y al Comité de Empresa. El Jefe de Servicio acusará recibo en el plazo de dos días hábiles y tramitará la petición al Servicio de Asuntos Sociales con su opinión al respecto.

En el plazo de cuarenta días a partir de la fecha de acuse de recibo, la Empresa realizará la valoración, notificando al interesado el resultado. Se valorarán los puestos de trabajo por orden cronológico de entrada en el Servicio de Asuntos Sociales.

Este plazo no será exigible si la Empresa presenta al Comité de Empresa un mínimo de 5 resultados de revisiones o nuevas valoraciones pendientes en un mes.

Artículo 26. *Promoción por cambio de puesto de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Finalizado el periodo de formación, el período de consolidación para la promoción a escalón superior tendrá la duración que a continuación se señala:

Escalón a consolidar	Períodos de consolidación - Meses
B	1
C-E	2
F-P	3

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

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

f) Puestos de libre designación: Lo recogido en el presente artículo, salvo el apartado e) Formación y Consolidación, no se aplicará a aquellos puestos que, por sus exigencias de Formación, responsabilidad, confidencialidad, etc., son definidos como de «libre designación» y se relacionan a continuación:

Técnico de Asuntos Sociales.
Responsable Administración de Personal.
Jefe de Contabilidad.
Jefe de Aprovisionamientos.
Secretaría de Dirección.
Jefe de Conformación.
Jefe de Mantenimiento.
Responsable de Escogido.
Técnico de Seguridad e H.

Artículo 27. Trabajos de superior, inferior e igual calificación.

I) Cambios provisionales.

a) Trabajos de calificación superior: En casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de cuatro meses (se pueden contar o considerar continuados o alternativos a lo largo de un año), cualquier trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de Escalón Superior, siempre que a criterio de la Dirección reúna las aptitudes requeridas para ello, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe, de acuerdo con la siguiente preferencia en cada Brigada o Departamento:

- 1.º El de mayor Escalón.
- 2.º A igualdad de Escalón, el de mayor antigüedad en el mismo.
- 3.º A igualdad de Escalón y antigüedad en el mismo, el de mayor antigüedad en el Departamento.
- 4.º Cuando coincidan los tres apartados anteriores en más de un trabajador, se dará preferencia al de mayor antigüedad en fábrica.

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

Lo dispuesto en cuanto a plazos en el párrafo primero no será aplicable a los casos de sustitución por Incapacidad Temporal y su prórroga, Excedencia forzosa, Permisos sin sueldo y Permisos Sindicales. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, ni en la cadena.

En situaciones de I.T. y únicamente cuando ésta derive en una I.P.T., I.P.A. o baja definitiva, el trabajador que está sustituyendo habitualmente consolidará a partir de este momento el escalón del puesto que sustituye;

igualmente, y sólo en este caso, aquellos que como consecuencia de estar sustituyendo por esta situación (cadena de sustitución) consolidarán el escalón que están desempeñando.

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

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

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

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

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

II) Cambios definitivos.-Los cambios definitivos de puesto de trabajo se efectuarán de acuerdo con las Normas Legales que en cada caso sean aplicables.

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

III) Otros cambios: Cambios de departamento de fabricación.-Se acuerda que, todo trabajador con cincuenta años de edad o veinte años de servicio en el departamento de fabricación que solicite pasar a otro departamento, se le darán todas las facilidades, respetándole su retribución garantizada.

Artículo 28. Flexibilidad y polivalencia.

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

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

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

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

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

En cada Centro la Dirección, una vez escuchadas las sugerencias del Comité de Empresa, definirá las polivalencias que precisa para el mejor funcionamiento del mismo, pudiendo estas ser modificadas cuando las circunstancias así lo requieran.

La cobertura de las plazas de polivalencia ofertadas la ocuparán aquellos trabajadores que ofreciéndose de forma voluntaria, superen las pruebas establecidas siguiendo el mismo procedimiento recogido en el artículo 26 (promoción por cambio de puesto de trabajo). En el supuesto de quedar desierta alguna de las plazas de polivalencia, los miembros del Tribunal Calificador determinarán la forma de cubrir las.

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

El trabajador polivalente cobrará un forfait, no consolidable, de 190 euros/año.

En el momento en que el polivalente ejerza la polivalencia en un puesto de categoría superior, cobrará la diferencia de categoría.

En todo momento el trabajador percibirá los factores de indemnización que en cada caso correspondan (según el puesto que esté ejercitando).

SECCIÓN V. FORMACIÓN

Artículo 29. *Criterios de formación.*

Con objeto de facilitar la adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización, así como facilitar las acciones de formación, la Dirección de cada centro establecerá los Planes de Formación del mismo, basándose en las necesidades de los respectivos departamentos y sugerencias de la comisión que se indica a continuación.

Se crea una Comisión Paritaria en cada Centro, formada por tres miembros de cada representación con las siguientes misiones:

- A) Realizar un informe de las necesidades de formación.
- B) Evaluar trimestralmente los cursos de formación realizados.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En la segunda circunstancia el tiempo será retribuido con el importe que según su calificación se indica en el Anexo III en concepto de «Ayuda a la Formación».

Los gastos de formación (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la Empresa o por los Organismos Oficiales competentes. Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin, los cuales están definidos en el Capítulo Noveno: Previsión y Ventajas Sociales.

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

Versen sobre conocimiento y aplicación de normas de Prevención de Riesgos,

O impliquen una relación directa con el desempeño del Puesto de trabajo,

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

Artículo 30. *Premios de formación.*

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

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

CAPÍTULO CUARTO

Jornada, permisos y vacaciones

SECCIÓN I. JORNADA, HORARIOS Y PERMISOS

Artículo 31. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo, durante la vigencia del convenio, será de 1.720 horas de trabajo efectivo para el personal a Turno Total y a dos turnos con trabajo en domingos y festivos con descansos compensatorios y de 1.728 horas de trabajo efectivo para el resto del personal.

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

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

Artículo 32. *Modalidad de jornada.*

La organización del trabajo en la industria del vidrio exige la existencia de diversas modalidades de jornada, por lo que el personal afectado por el presente Convenio podrá prestar sus servicios en alguna de las siguientes Modalidades de Jornada:

a) Jornada normal. Es la modalidad de Jornada en que se trabaja por la mañana y por la tarde. Respetando el cómputo total de horas de trabajo efectivo anual pactado en el artículo anterior, el horario de trabajo se establecerá, para cada Centro de trabajo, en las siguientes condiciones:

a.1 La jornada diaria será de ocho horas de trabajo efectivo.

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

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

El resto de diferencia, si la hubiera, se disfrutará atendiendo las necesidades organizativas del Departamento del trabajador afectado.

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

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

b) Turno total: Es la modalidad en que se trabaja rotativamente de mañana, tarde y noche, incluidos domingos y festivos, los días que correspondan a trabajar de conformidad con los siguientes calendarios tipo:

Anexo V (calendario de cinco equipos): aplicable en todos los centros, a partir del 1.º de Enero de 2008. Los trabajadores con el calendario de cinco equipos definido en este Anexo, dispondrán de un día para ajuste del mismo

Anexo IV calendario aplicable de forma transitoria, sólo durante el año 2007, en los centros de Azuqueca de Henares, Burgos, Jerez de la Frontera y Alcalá de Guadaíra.

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

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

Si en cualquier Centro de Trabajo fuera necesario cambiar el calendario de Turno Total vigente en un momento dado por cualquiera de los de referencia u otros; y tanto si el cambio afecta a la totalidad o a parte de la plantilla a Turno Total, la Dirección lo pondrá previamente en conocimiento del Comité de Empresa de dicho Centro, informando sobre las causas que motiven el cambio y estudiando conjuntamente con el Comité los efectos del cambio y las medidas que puedan ayudar a disminuir sus consecuencias.

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

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

- a) Dar por terminada su intervención manifestando por escrito su acuerdo o desacuerdo con la Dirección, o
- b) Remitir el estudio del caso a la Comisión Intersindical prevista en el art. 55 de este Convenio.

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Permisos.*

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

a) Permisos retribuidos (a partir del día que se produzca el hecho):

Matrimonio: Quince días naturales.

Natalidad: Cuatro días naturales, con ampliación a 6 en caso de complicación grave.

Muerte cónyuge: Cinco días naturales.

Muerte de padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos de ambos cónyuges: Tres días naturales.

Muerte de cónyuges de hermanos del trabajador y de cónyuges de hijos del trabajador: Dos días naturales.

Muerte de tíos y sobrinos carnales de cualquiera de los cónyuges: Un día natural, que puede ser aumentado en un tiempo prudencial si requiere de viaje justificado.

Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges: Un día natural.

Enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos, abuelos y hermanos de ambos cónyuges: Tres días naturales.

Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervención quirúrgica con internamiento, o el tiempo necesario para la intervención.

En el caso de internamiento y una posterior intervención quirúrgica, se tendrá en cuenta la segunda licencia cuando haya un intervalo de tiempo de siete días entre el primer día de internamiento y la intervención quirúrgica. Afectará únicamente a padres, hijos y cónyuge.

En el caso de parto con necesidad de hacer cesárea, ésta se considerará como intervención quirúrgica para los padres de ambos cónyuges y a efectos de Permiso Retribuido.

Primera comunión y bautizo hijo: Un día natural, coincidente con el día de celebración de la ceremonia, o cualquier otra de similar rango en otra religión.

Traslado domicilio: Un día natural.

El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico del I.N.S.S.

Se dará el tratamiento previsto para enfermedad grave de hijos, a los nietos del trabajador amparados bajo su tutela, que convivan con él y a sus expensas.

b) Permisos no retribuidos: Siempre que la organización del trabajo lo permita y advertido con la suficiente antelación podrán concederse otros permisos de corta duración.

Estos permisos, que no requieren justificación específica, no serán retribuidos.

SECCIÓN II. VACACIONES

Artículo 34. *Vacaciones, duración y condiciones generales.*

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

Los trabajadores afectados por el calendario del 5.º equipo disfrutarán vacaciones en los días señalados como tales en su calendario.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción como mes completo.

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

A partir de los sesenta años de edad, los trabajadores disfrutarán de los siguientes días de vacaciones:

Personal con sesenta y sesenta y un años cumplidos en el año de disfrute, veinticinco días laborables.

Personal con sesenta y dos años cumplidos en el año de disfrute, veintiséis días laborables.

Personal con sesenta y tres años cumplidos en el año de disfrute, veintisiete días laborables.

Artículo 35. *Vacaciones, período y condiciones de disfrute.*

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

Cuando un trabajador a Turno Total no pueda disfrutar de todas o parte de sus vacaciones a consecuencia de una baja por I. T. anterior al inicio de las mismas, tendrá derecho, al finalizar el período de baja a:

Si la baja se debe a un accidente de trabajo o enfermedad profesional, a que se le señale un nuevo período vacacional, dentro del año natural, igual a los días de vacaciones coincidentes con el período de baja.

Si la baja se debe a enfermedad común o accidente no laboral, a que se le señale un nuevo período vacacional, dentro del año natural, proporcio-

nal a los días trabajados en el año, una vez descontadas las vacaciones ya disfrutadas.

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

Artículo 36. *Retribución en vacaciones.*

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

Salario Convenio (art. 37).
Complemento personal de Origen (art. 38).
Plus Personal (art. 40).
Complemento de Unificación (art. 39).
Complementos Trabajo Turno (art. 41).
Factores Indemnización (art. 43).

CAPÍTULO QUINTO

Remuneraciones

SECCIÓN I. SALARIO

Artículo 37. *Salario Convenio.*

Es el que para cada Escalón de Calificación se señala en el Anexo I, y corresponde al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el artículo 31 de este Convenio.

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

SECCIÓN II. COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 38. *Complemento Personal de origen.*

Este complemento, para los trabajadores que lo tengan atribuido, tiene carácter personal, no absorbible y se devengará en las mismas condiciones que el salario convenio.

Artículo 39. *Complemento de Unificación.*

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

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

Artículo 40. *Plus Personal.*

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

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

SECCIÓN III. COMPLEMENTOS DE PUESTO

Artículo 41. *Complementos por trabajo a turno.*

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

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

a.1 Turno Total (con o sin domingos y festivos):
2007:

T. T. (4,5 equipos): 2,69 €/día trabajado.

T. T. (5.º equipo): 5,615 €/día trabajado.

2008: T. T. (5.º equipo): 5,84 €/día trabajado.
2009: T. T. (5.º equipo): 6,15 €/día trabajado.

Quienes trabajan a Turno Total (con domingos y festivos) siguiendo los sistemas cíclicos de los calendarios de referencia que figuran en Anexos IV y V, u otro similar, percibirán este plus globalizado y junto con los pluses de «Nocturnidad», «Domingos Trabajados» y «Festivos Trabajados», en un único concepto de pago denominado «Plus Globalizado de Turno Total», según se define en el artículo 42 de este Convenio y se especifica en el anexo II.

a.2 Dos turnos (sin distinción de mañana, tarde o noche):

2007: 1,90 €/día trabajado.

b) Plus de Nocturnidad: El trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente será retribuido con un plus por noche trabajada, por importe de:

2007:

T. T. (4,5 equipos): 14,98 €/noche.
T. T. (5.º equipo): 14,98 €/noche.

2008: T. T. (5.º equipo) 15,59 €/noche.
2009: T. T. (5.º equipo) 16,40 €/noche.

c) Plus de Trabajo en Domingos: Por cada domingo trabajado con descanso compensatorio según los ciclos de turnos, se percibirá, además de las remuneraciones que correspondan a ese día, un Plus, por importe de:

2007:

T. T. (4,5 equipos): 21,10 €/domingo trabaj.
T. T. (5.º equipo): 21,10 €/domingo trabaj.

2008: T. T. (5.º equipo) 21,97 €/domingo trabaj.
2009: T. T. (5.º equipo) 23,11 €/domingo trabaj.

d) Plus por Trabajo en Festivo, con Descanso Compensatorio: Por cada Festivo trabajado, en cumplimiento del calendario de turnos, se abonará un Plus por «Festivo Trabajado con Descanso Compensatorio», por importe de:

2007:

T. T. (4,5 equipos): 48,45 €/festivo trabaj. CDC.
T. T. (5.º equipo) 48,45 €/festivo trabaj. CDC.

2008: T. T. (5.º equipo): 50,43 €/festivo trabaj. CDC.
2009: T. T. (5.º equipo): 53,04 €/festivo trabaj. CDC.

Artículo 42. Plus Globalizado de Turno Total.

Según se indica en el párrafo final del apartado a.1 del artículo anterior, los conceptos del Turno Total (Turnicidad, Nocturnidad, Domingos Trabajados y Festivos Trabajados con Descanso Compensatorio), cuyos importes unitarios están cifrados en el mencionado anterior artículo, se recogen globalizadas en el Anexo II de este Convenio, para los años 2007, 2008 y 2009.

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

Esta Globalización tiene por objeto refundir estos cuatro pluses en un solo elemento de pago en proporción a los días efectivamente trabajados y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de conceptos que se indica seguidamente y que son, a su vez, consecuencia de la jornada anual pactada para 2007. En años sucesivos el número de conceptos será diferente en tanto en cuanto lo sea la jornada anual pactada.

Conceptos de Turno Total en 2007:

Días a Turno (incluidas vacaciones): 239,00.
Noches (1/3 días Trabajados): 79,667.
Domingos Trabajados: 34,14.
Festivos Trab. con Desc. Comp.: 9,16.

El importe Total Anual resultante se aplicará por día realmente trabajado y se abonará bajo el concepto de «Plus de Turno Total».

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

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

Los trabajadores que tengan asignado un importe de Plus Globalizado superior al acordado para el año 2007, lo seguirán percibiendo, a título personal, durante este año 2007.

Artículo 43. Factores de indemnización.

Al analizar los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los factores ambientales en que el trabajo se presta (ruido, toxicidad, penosidad, etc.) y como consecuencia de ello se han fijado unas indemnizaciones para determinados puestos que permitan compensar tales circunstancias ambientales, de acuerdo con un Método Internacional aplicado en las industrias del vidrio. El resultado de la aplicación de este Método ha permitido establecer los distintos Factores de Indemnización en la forma y cuantía que a continuación se señalan:

	€/Hora				
	F. I	F. II	F. III	F. IV	F. F.
Escalones A a J	0,099	0,140	0,223	0,321	1,570
Escalones K a P:					
Sevilla	0,097	0,149	0,223	0,296	1,447
Jerez	0,126	0,167	0,254	0,357	1,644
Azuqueca	0,058	0,117	0,291	0,443	2,056
Zaragoza	0,104	0,152	0,246	0,366	2,438

La indemnización tiene en cuenta las distintas circunstancias que en cada puesto afectado concurren. Se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en el puesto de trabajo y será de igual cuantía cualquiera que sea el Escalón de Calificación. Los Factores de Indemnización sustituyen las bonificaciones previstas en el Convenio Nacional del Vidrio.

Estos Factores son dinámicos, es decir, variarán en función de las modificaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y, en algún caso, hasta desaparecer, o viceversa.

Estos Factores están asignados al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un trabajador es trasladado de un puesto que tiene asignado un Factor de Indemnización a otro puesto que no lo tenga, dejará automáticamente de percibirlo, comenzando a percibirlo el trabajador que le haya sustituido.

SECCIÓN IV. REMUNERACIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias.

Las dos Gratificaciones Extraordinarias se abonarán en razón a las cantidades que para cada «Escalón» se incluyen en el anexo I, haciéndose efectivas una de treinta días (o una mensualidad) en el mes de junio (que se devenga del 1 de enero al 30 de junio) y otra también de treinta días (o una mensualidad) en diciembre, en la primera quincena del mes de diciembre (que se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre).

Además de las cantidades correspondientes, cada trabajador percibirá a la vez que la gratificación: Treinta días del «Complemento de Unificación», del «Plus Personal» y del «Complemento Personal de Origen», que a título personal se disfrute.

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

Artículo 44 bis. Gratificación Fin de Año.

En la segunda quincena del mes de diciembre se abonará, a todo el personal afectado por el convenio, una gratificación de 250 euros, que se devengará en iguales condiciones que el salario convenio.

SECCIÓN V. REMUNERACIONES ESPECIALES

Artículo 45. Horas extraordinarias.

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

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, realizando un seguimiento periódico de las mismas.

Así, sólo podrán cubrirse con horas extraordinarias las ausencias imprevistas (comunicadas con menos de cuarenta y ocho horas).

Igualmente se acuerda que cada trabajador puede optar entre:

- a) Percibir los importes señalados en el Anexo III por hora extraordinaria que realice, o
- b) Percibir por cada hora extraordinaria realizada la mitad de los citados importes y descansar una hora. Estos descansos podrán ser acumulativos a lo largo del año y nunca retribuidos.

Artículo 46. *Guardias, llamadas, prolongaciones, etc.*

Cada Centro mantendrá su Reglamento y normas específicas sobre estas modalidades de prestación y su compensación. Los importes aplicados en 2006 se incrementarán anualmente, durante la vigencia del convenio, con el mismo porcentaje que se aplique al salario convenio.

Artículo 47. *Nochebuena y Nochevieja.*

Cada Centro continuará aplicando sus normas específicas sobre organización y compensación del trabajo en estas noches. Los importes aplicados en 2006 se incrementarán anualmente, durante la vigencia del convenio, con el mismo porcentaje que se aplique al salario convenio.

Artículo 48. *Prima Reducción Absentismo.*

La Prima de Reducción de Absentismo es retribución mensual, de carácter individual, y para su cobro se tendrán que cumplir dos condiciones mínimas imprescindibles:

- A) Que el absentismo mensual del centro, para el conjunto del personal afectado, sea inferior o igual al del presupuesto.
- B) Que el número de ausencias individuales (sin computar las vacaciones, diferencias horarias ni licencias sindicales) no sea superior a 1 día/mes (Mes = periodo de devengo de nómina).

La cuantía personal de la prima, caso de cumplirse los condicionantes anteriores, estará modulada por los factores mencionados en el párrafo anterior (absentismo real de fábrica y ausencias individuales) de la siguiente forma:

Absentismo Fábrica (Para el conjunto del personal afectado): El absentismo de fábrica determinará la Cuantía Inicial de la prima del siguiente modo:

- De 0 a 4,5 %: 21,50 €/mes por persona.
De 4,51 a 5,5 %: 16,10 €/mes por persona.
De 5,51 a 7,5 %: 10,75 €/mes por persona.
Superior a 7,5 %: 0 €/mes por persona.

Ausencias individuales: Dicha cuantía inicial se ponderará de tal forma que determinará la Cuantía Personal del siguiente modo:

- Cero días de ausencia en el mes: 100 % de la cuantía inicial.
Un día de ausencia: 50 % de la cuantía inicial.
Dos o mas días de ausencia: 0 % de la cuantía inicial.

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

Artículo 49. *Prima Variable Anual (P.V.A.).*

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

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

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

Esta prima anual se abonará al personal, afectado por el presente Convenio, que está en plantilla al 31 de Diciembre, de cada año de vigencia; y al ser una retribución aplicable al tiempo realmente trabajado y no consolidable, de los importes inicialmente asignados se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestados (I. T. enfermedad y accidente; huelga; permisos; etc.).

Artículo 50. *Consolidación.*

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

Todo lo dispuesto en los artículos 49 y 50, regirá, exclusivamente durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este convenio.

Artículo 51. *Revisión IPC 2007, 2008 y 2009.*

En cada uno de los años de vigencia del Convenio (2007, 2008 y 2009), y en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de cada año un incremento respecto al 31 de diciembre del año anterior superior al I.P.C. previsto por el Gobierno en cada año (2 % para el 2007), se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión citada se abonará, en su caso, en un solo pago, con efectos 1 de enero de cada año, y para llevarla a cabo se tomarán como base las remuneraciones actualizadas al 31 de diciembre del año anterior (2006, 2007 y 2008 respectivamente).

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

- Salario Convenio (Anexo I).
- Complemento Personal de origen.
- Factores de Indemnización (art. 43).
- Plus de dos Turnos.
- Plus Personal (art. 40).
- Complementos de Unificación (art. 39).
- Gratificación Fin de Año (art. 44 bis).

Artículo 52. *Actualización años 2008 y 2009.*

La base de partida para el cálculo de las remuneraciones del año 2008 y 2009 serán las establecidas al 31 de diciembre de 2007 y 2008 revisadas con la diferencia, si se produjera, entre el IPC real y el IPC previsto, en cada año.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para los años 2008 y 2009 más 0,5 puntos, cada año.

Los conceptos retributivos afectados por la actualización serán los que integran la Masa Salarial de Negociación citados anteriormente; así como los siguientes conceptos:

- Horas Extraordinarias (artículo 45),
- Guardias, Llamadas, Prolongaciones, etc. (artículo 46),
- Pluses Especiales de Nochebuena y Nochevieja (artículo 47), y
- Prima de Reducción de Absentismo (artículo 48).

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

SECCIÓN VI. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Artículo 53. *Disposiciones Sistema Retributivo.*

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

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

b) En el total fijado como retribución se considera incluido, en todo caso, el 25 % que pudiera corresponder a la «Actividad Normal», en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen remunerados como incentivo, tareas, destajos, etc.

c) Se consideran Retribuciones Anuales Garantizadas para todo el personal mayor de dieciocho años, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el Escalón de Calificación que tenga asignado, las que figuran en el Anexo I.

CAPÍTULO SEXTO

Derechos sindicales

Artículo 54. *Derechos sindicales.*

1. Acumulación de tiempo por Licencia Sindical.-El Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo podrá acordar con la Dirección del Centro un sistema de acumulación mensual de horas de permiso retri-

buido (Licencia Sindical) en uno o varios de los miembros del Comité, sin rebasar el máximo total de horas disponibles para el conjunto del Comité.

A los efectos oportunos, se precisa que no serán computables para los topes de disponibilidad o acumulación de horas las que los Representantes en el Comité de Empresa tengan que dedicar a:

Reuniones solicitadas por la Dirección.

Reuniones para la Negociación del Convenio o la Comisión Paritaria.

2. Delegado Sindical en la Sociedad.—Las Organizaciones Sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la Sociedad más del 15 % de la totalidad de los miembros que constituyen los distintos Comités de Empresa, podrán nombrar un Delegado que represente a la Organización ante la Sociedad S. G. Vicasa.

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

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

3. De los Sindicatos.

I. Los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

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

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

II. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

4) De los cargos sindicales.—Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

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

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

5) Delegados Sindicales de Centro.

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

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

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

III. Facultades de los Delegados Sindicales:

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

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

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

IV. Excepcionalmente se reconoce en la fábrica de Jerez el Delegado Sindical de Centro. Dicho Delegado, en el supuesto de que no forme parte

del Comité de Empresa, podrá disfrutar del mismo número de horas sindicales retribuidas con cargo al crédito horario del Comité de Empresa del Centro.

Lo dispuesto en los apartados I y IV, regirá, exclusivamente, durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este Convenio.

Artículo 55. *Comisión Intersindical.*

1. Constitución y Competencias.—Se constituye una Comisión Intersindical, que tendrá las siguientes facultades:

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

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

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

2. Composición.—Esta Comisión Intersindical estará compuesta por un máximo de doce miembros que serán designados por las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio (dos por centro más los dos Delegados Sindicales de la Sociedad).

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

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

3. Reuniones.—Podrá reunirse hasta ocho días al año, con un máximo de cuatro reuniones, siendo a cargo de la empresa los gastos de desplazamiento y dietas.

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

Contrato de relevo

Artículo 56. *Contrato de Relevo.*

I. Principios generales.

a) Ámbito de aplicación personal y temporal: La aplicación del Contrato de Relevo se llevará a cabo, exclusivamente, en los años 2007, 2008 y 2009, y afectará a los trabajadores de los centros incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Saint-Gobain Vicasa, a partir de los sesenta y un años de edad.

Igualmente se aplicará a los trabajadores a Turno Total de Fabricación, a partir de los sesenta años de edad.

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

b) Exclusiones: El contrato de relevo no será de aplicación a puestos de trabajo amortizables definidos por la Empresa.

c) En aquellos casos excepcionales en que en algún Centro de trabajo o Departamento se ocasionen dificultades organizativas como consecuencia de la aplicación del contrato de relevo, ambas partes acordarán de manera flexible el calendario de salidas, prolongándolas en caso necesario hasta seis meses después de la fecha teórica de salida (para el año 2007 a partir de la fecha de firma del convenio).

II. Criterios para hacer efectiva su aplicación.

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

Técnicos y Administrativos.
Especialistas y no Cualificados.

2. Jubilación parcial: Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial, en aplicación del presente acuerdo sobre aplicación del Contrato de Relevo, lo harán sobre la base de una reducción del 85 % de la jornada anual pactada, para cada año, en el Convenio Colectivo.

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

La prestación laboral de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial se acumulará en un solo periodo que se

prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial, hasta completar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el trabajador relevado, colaborará, si fuera preciso, en la formación del trabajador relevista.

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

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

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

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

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

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

Salario Convenio (425 días).

Complementos y Pluses Personales que el trabajador tenga reconocidos. Gratificación Fin de Año.

100 % de los Complementos de Puesto y Factores de Indemnización correspondientes al puesto del trabajador en el momento de su pase a jubilación parcial.

4.b Ventajas sociales: Del capítulo noveno; previsión y ventajas sociales establecidas en el Convenio Colectivo, a los Trabajadores Relevados les serán de aplicación, exclusivamente, los Secciones I, III, IV y IX, y en los siguientes porcentajes de los importes vigentes en cada momento:

I. Incapacidad Temporal: 15 % de los importes establecidos.

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

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

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

Los trabajadores jubilados parcialmente, se comprometen pasar a la situación de jubilación total, al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

5. Contrato de Relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente. (Relevista): El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria jubilación.

El contrato del Trabajador Relevista, siempre que se superen las evaluaciones establecidas se transformará en indefinido a los dos años de su inicio y en todo caso:

Cuando el trabajador relevado cumpla la edad ordinaria de jubilación y se jubile.

Cuando el trabajador relevado solicite la jubilación total, antes de la edad ordinaria de jubilación.

En caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

En el supuesto de que se produjeran puestos amortizables que pudieran afectar a la transformación en indefinido del contrato del trabajador relevista, esta situación será planteada por la Dirección, antes de tomar ninguna decisión, a la Comisión Negociadora del Convenio.

De conformidad con el artículo 22 del convenio colectivo, los trabajadores afectados por el mismo se integran en dos grupos profesionales:

Técnicos y Administrativos.

Especialistas y no cualificado.

Las actividades a desarrollar serán las del puesto que ocupe, tras realizarse los procesos de promoción y cobertura de vacantes vistos en la Sección IV del Capítulo Tercero del Convenio, sin perjuicio de que a estos efectos, se acuerda establecer para el personal relevista, un periodo de capacitación de un año que permita adquirir las necesarias competencias

para el adecuado desempeño del puesto de trabajo. Durante este periodo de capacitación el trabajador percibirá la retribución correspondiente al escalón de calificación inmediatamente inferior al asignado al puesto de trabajo que aspira a desempeñar de forma adecuada.

III.-Cláusula Resolutoria.-Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias reguladoras de la jubilación parcial y el contrato de relevo, de forma que afecten al contenido del presente artículo 56, la Comisión Negociadora del Convenio en reunión extraordinaria convocada a tal fin, podrá acordar:

La modificación parcial de lo establecido en este artículo, o.

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

CAPÍTULO OCTAVO

Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo 57. *Compromiso en la prevención de riesgos.*

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

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

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

Artículo 58. *Implicación colectiva.*

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

Artículo 59. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

Artículo 60. *Vigilancia de la salud.*

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

Artículo 61. *Equipos de protección individual.*

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

La empresa asume el compromiso de disponer y distribuir entre los trabajadores los equipos de protección individual cuyo uso resulte necesario según la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo. Estos equipos estarán en todo caso certificados según la normativa vigente y lo más adaptados posible a las características del trabajador y del puesto.

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

Artículo 62. *Protección del medio ambiente.*

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

Para el sostenimiento y progreso de este eje empresarial es necesaria la concienciación e implicación de los trabajadores y la formación y sensibilización medioambiental de toda la organización.

CAPÍTULO NOVENO

Previsión y ventajas sociales

Estas prestaciones y ventajas sociales no se verán afectadas, durante la vigencia del convenio, por lo dispuesto en los artículos 51 y 52, a excepción de los siguientes conceptos:

- Premio de nupcialidad.
- Premio de natalidad.
- Ayuda estudios para hijos de trabajadores.
- Ayuda deficientes psíquicos.

Las Bases de Jubilación (Normas, Porcentajes, Importes y Bases de Cálculo) no sufren modificación durante la vigencia de este Convenio, continuando en vigor las del Convenio anterior.

SECCIÓN I. PRESTACIONES DE EMPRESA EN INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 63. Normas generales.

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

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

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

Artículo 64. Prestación I. T. en accidente laboral o enfermedad profesional.

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

Artículo 65. Prestación en I. T. por enfermedad común o accidente no laboral.

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

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

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

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

$$\text{Índice Absentismo Trimestre} = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas}}{\text{Horas Previstas Trabajar}}$$

entendiendo que:

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

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

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

Los «Importes Diarios de Pago» para el año 2007 según el Índice de Absentismo serán:

Índice de Absentismo O	Euros/Día en I. T. (Enfermedad)		
	1.º al 3.º día	4.º al 20.º día	21.º día en adelante
Del 0 % al 2,85 %	31,88	17,61	11,19
Del 2,86 % al 4,55 %	30,01	13,82	7,86
Del 4,56 % al 4,84 %	24,92	9,02	2,42
Mayor del 4,84 %	0	0	0

SECCIÓN II. PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Artículo 66. Premio de Nupcialidad.

Se concederá un premio de nupcialidad por un importe, en 2007, de 244 euros.

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

Artículo 67. Premio de Natalidad.

Se concederá un premio de natalidad por un importe, en 2007, de 182 euros por cada hijo nacido.

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

SECCIÓN III. AYUDA DE ESTUDIOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

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

Artículo 68. Disposiciones generales.

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

Una Comisión de Ayuda de Estudios, constituida en cada Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un «Cuadro» y dos Representantes del Personal afectado por este Convenio.

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

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

Artículo 69. Estudios para los que se pueden solicitar Ayudas.

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

Clasificación de los niveles educativos

Nivel educativo	Grupo
Educación Infantil (y Guardería)	A
Educación Primaria	B
Educación Secundaria Obligatoria (1.º a 4.º curso de E.S.O.)	C
Primer y segundo Ciclo Formativo (C.F.): Módulos de Nivel I y II (C.F.) o equivalente:	
Bachillerato (en cualquiera de sus ramas) y D	D
Módulo de Nivel III de los ciclos formativos (C.F.) o equivalente:	
Educación universitaria (Licenciaturas y Diplomaturas)	E

Artículo 70. Condiciones para solicitar ayudas de estudios.

1.º Pertenecer a la plantilla de la Empresa con antigüedad mínima de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

2.º Podrán solicitar ayudas de estudio los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.º Los agentes podrán solicitar ayudas de estudio tanto para los propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

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

5.º Las ayudas se concederán solamente para un curso completo, excepto en el caso del Grupo E, donde se podrán solicitar las ayudas para matriculas en asignaturas sueltas. En este supuesto queda entendido que el valor de la ayuda equivaldrá exactamente al importe de la matrícula en dichas asignaturas. Tal importe no podrá exceder nunca de lo contemplado en el art. 72 para el grupo E.

6.º Los alumnos deberán tener como mínimo 3 años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicitase la ayuda de estudios. En el caso de solicitar la ayuda para guardería, la edad mínima será de 5 meses.

7.º La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas, será de veinticinco años al 31 de diciembre del año de la solicitud.

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

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

Artículo 71. *Presentación de solicitudes.*

1.º En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 10 de octubre. Este plazo se considera improrrogable excepto en casos justificados dentro del grupo E. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que se subsanen los defectos detectados.

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

- Cumplir en el año de la solicitud de la ayuda 16 años.
- Comenzar en el año de la solicitud de la Ayuda de Estudios los incluidos en el grupo D, deberá presentar, ese mismo año y todos los posteriores la certificación académica de matriculación junto al impreso de solicitud de la Ayuda de Estudios como condición previa a la concesión de la misma. Tal certificación puede referirse tanto al curso completo, como a las posibles asignaturas sueltas, en el caso del grupo E.

Artículo 72. *Importe de las Ayudas de Estudios.*

Ayudas de Estudio para 2007

Grupo	Nivel de estudios	Euros
A	Educación Infantil/Guardería	55
B	Educación Primaria	96
C	E.S.O. y 1.º y 2.º Ciclos Formativos (C. F.). Módulos de Nivel I y II	134
D	Bachillerato y Módulos de Nivel III de C. F.	207
E	Estudios Universitarios (Licenciatura y Diplomatura)	444

Para los estudios del Grupo E (Educación Universitaria) el importe de la Ayuda de Estudios será de 611 euros, siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

Artículo 73. *Otras ayudas de Estudios.*

1.º Para la concesión de ayudas para cualquier tipo de estudios será preciso que los mismos sean cursados en un Centro Homologado Oficialmente.

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

3.º Estas ayudas de estudios no son compatibles con aquellas del apartado anterior; en un mismo año solo podrá solicitarse por un tipo de ayuda de estudio.

Artículo 74. *Veracidad de los datos declarados.*

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

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

SECCIÓN IV. DEFICIENTES PSÍQUICOS

Artículo 75. *Ayuda para educación especial de deficientes psíquicos.*

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

- Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo A).
- Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado (ayuda tipo B).
- Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo C).

Artículo 76. *Importes de las Ayudas.*

Los importes de estas ayudas serán en 2007:

	Tipo de ayuda		
	A	B	C
Importes	483	707	250

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

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

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

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

SECCIÓN V. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EL PERSONAL

Artículo 77. *Condiciones para solicitar la ayuda.*

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

- Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- Cursar alguno de los estudios considerados oficiales y de interés para la Empresa.

Artículo 78. *Solicitud.*

Los aspirantes a Ayudas de Estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- Presentar una solicitud en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por modalidad de «libre».
- Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

Artículo 79. *Cuantía de las ayudas.*

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 15 de diciembre o 15 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 para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

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

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

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

Artículo 80. Clases particulares.

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

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

El importe de la ayuda por este concepto, será de 143 euros/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el artículo anterior (art. 79), en función del número de asignaturas aprobadas.

SECCIÓN VI. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS

Artículo 81. Comisión de Viviendas.

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

SECCIÓN VII. JUBILACIÓN

Se establece un régimen de Jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará únicamente al personal en plantilla el 1 de enero de 1986.

Artículo 82. Edad de jubilación.

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

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

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

82.4 En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 82.2, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

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

b) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una Indemnización de Partida.

Artículo 83. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior pasaran a situación de jubilación, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de: Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 % de los importes, que por cada Escalón de Calificación se establecen en el punto siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

Artículo 84. Bases de cálculo para indemnizaciones de partida y pensión adicional.

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

Para el centro de Alcalá de Guadaíra:

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	164,6112	137,4154	118,5316	97,9830	81,6535
C	176,8959	147,1879	126,9578	104,9427	87,4533
D-E	183,9698	152,5217	132,3849	109,4443	91,2036
F, G y H . .	201,3631	168,4276	145,2466	120,0522	100,0445
I y J	218,2455	182,5394	156,4766	130,1191	108,4346
K, L, M . . .	223,1437	223,1437	223,1437	223,1437	223,1437
N, O, P . . .	269,0851	269,0851	269,0851	269,0851	269,0851

Para el centro de Azuqueca:

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad
A y B	169,6536	134,1819	112,5936	95,7832
C	180,4839	142,7403	119,7696	98,4457
D-E	191,3081	151,9118	126,9577	104,3537
F, G, H	205,7504	162,7300	136,5439	112,2269
I y J	223,7988	177,0040	148,5161	122,0715
K, L, M	289,6217	229,0817	192,2277	158,0060
N, O, P	349,2841	276,2371	231,7743	190,5208

Para el centro de Burgos:

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	164,6112	137,4154	118,5316	97,9830	81,6535
C	176,8959	147,1879	126,9578	104,9427	87,4533
D-E	183,9698	152,5217	132,3849	109,4443	91,2036
F, G y H . . .	201,3631	168,4276	145,2466	120,0522	100,0445
I y J	218,2455	182,5394	156,4766	130,1191	108,4346

Para el centro de Jerez de la Frontera:

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	164,6112	137,4154	118,5316	97,9830	81,6535
C	176,8959	147,1879	126,9578	104,9427	87,4533
D-E	183,9698	152,5217	132,3849	109,4443	91,2036
F, G, H	201,3631	168,4276	145,2466	120,0522	100,0445
I y J	218,2455	182,5394	156,4766	130,1191	108,4346
K a M	291,8454	291,8454	291,8454	291,8454	291,8454
N a P	351,7303	351,7303	351,7303	351,7303	351,7303

Para el centro de Zaragoza:

Escalones	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	164,6112	137,4154	118,5316	97,9830	81,6535
C	176,8959	147,1879	126,9578	104,9427	87,4533
D-E	183,9698	152,5217	132,3849	109,4443	91,2036
F, G y H . . .	201,3631	168,4276	145,2466	120,0522	100,0445
I y J	218,2455	182,5394	156,4766	130,1191	108,4346
K a P	349,2841	276,2492	231,7863	190,6230	0,00

Artículo 85. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.

El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a: Una Pensión de Jubilación Anual equivalente al 10 % de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo del artículo 84, multiplicada por el número de años de servicio.

El trabajador que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, podrá optar por la «Indemnización de Partida» prevista en el artículo 83, o la Pensión de Jubilación.

Artículo 86. Otras condiciones.

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

Artículo 87. Trabajador fallecido en situación de jubilado.

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN VIII. FALLECIMIENTO EN ACTIVO

Artículo 88. *Fallecimiento en activo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.*

En estas circunstancias se tendrá derecho a la Indemnización del Seguro de Vida en función del Escalón de Calificación y la situación familiar, según lo señalado en la Sección IX del Capítulo IX: Previsión y Ventas Sociales.

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

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

Artículo 89. *Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.*

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda/o del trabajador una indemnización, de una sola vez, igual al 50 % de la cifra del baremo del artículo 84 (1.ª columna), de acuerdo con el Escalón de Calificación, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 % de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 % de la indemnización.

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

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

Artículo 90. *Trabajadores con más de veinte años de antigüedad.*

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

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

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

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

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

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

c) En caso de fallecimiento en activo o de incapacidad de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda/o y los huérfanos, en un caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la

parte de pensión o indemnización que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

Artículo 91. *Derechos especiales para hijas/os o hermanas/os.*

En caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como únicos derechohabientes hija/o o hermana/o que hubieran convivido con el fallecido y a su cargo; fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras/os o viudas/os; acreditase dedicación prolongada al cuidado del fallecido y careciera de medios propios de vida, dicha hija/o o hermana/o, en quien concurrieran las circunstancias descritas, tendrá derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

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

b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerará a la hija/o o la hermana/o como si fuera viuda/o del fallecido, aplicando las reglas que para viudas/os están previstas en los anteriores artículos.

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

d) Los jubilados tendrán una representación en las reuniones de los Representantes del Personal con la Dirección cuando en el Orden del Día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

SECCIÓN IX. SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD

Artículo 92. *Seguro de Vida.*

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

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez (I.P.A. o G.I.)
- c) En caso de Incapacidad Permanente Total (I.P.T.). Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

Artículo 93. *Personal asegurado.*

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1. Todos los trabajadores en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
2. El personal en plantilla jubilado parcialmente, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
3. El personal en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

Artículo 94. *Trabajadores excluidos de las garantías.*

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

Artículo 95. *Duración de las garantías.*

- a) Comienzo de las garantías. A partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.
- b) Cese de las garantías. El mismo día del cese para los asegurados que causen baja definitiva en la empresa.

Artículo 96. *Capital asegurado.*

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

Capital Base:

Para los supuestos a) y b) contemplados en el del artículo 92, el capital base es el siguiente:

Año 2007: 12.000 €.
Año 2008 y 2009: 13.000 €.

Para el supuesto de Incapacidad Permanente Total, el capital base es el 75 % del establecido para el supuesto b).

Coeficiente Familiar:

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

	Porcentaje
Para asegurados solteros o viudos sin hijos	100
Para asegurados casados	120
Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado	120
Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el Capital Base	20

Artículo 97. Riesgos garantizados.

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

a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca por lo menos dos años después de su entrada en el seguro.

b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común; carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Artículo 98. Beneficiarios.

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Empresa, quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía de Seguros.

Artículo 99. Disposiciones varias.

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

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

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

Cláusula adicional primera. Comisión de Estudio.

Ambas partes se comprometen a estudiar, durante la vigencia del convenio, y mediante una Comisión de tres miembros por cada representación, una nueva organización de trabajo que, basada en áreas de actividad y perfiles de competencias profesionales, permita establecer una única clasificación profesional, con reducción de los actuales 16 escalones de clasificación.

La citada Comisión presentará sus conclusiones dentro del último trimestre de 2009.

Cláusula adicional segunda. Derecho Supletorio.

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

Cláusula adicional tercera.-Unificación de tablas.

Se acuerda que los conceptos salariales Prima Global Objetivos Producción (PGOP) y el Complemento Personal Anual (PAO) de todos los centros (incluidos los importes por IPC'82), quedan suprimidos a partir de la entrada en vigor del presente convenio, al quedar incorporados al salario convenio en la tabla de Remuneraciones Garantizadas (Anexo I), que es el resultado de la unificación, de todas las tablas de retribuciones mínimas garantizadas existentes al 31-12-2006, realizada en las siguientes condiciones:

CPA: Los importes mínimos se han incorporado al salario convenio. Aquellos trabajadores que en 2006 han percibido una cantidad en concepto CPA superior al mínimo establecido para su centro de trabajo,

seguirán percibiendo la diferencia, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, en concepto de Complemento de Unificación

PGOP: Los importes fijos se han incorporado al salario convenio. El diferencial de la PGOP Variable (a valor P=1) no incorporado a las tablas (en los importes que figuran en el acta de principio de acuerdo), lo seguirán percibiendo los trabajadores afectados, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, en concepto de Complemento de Unificación.

De la Tabla de Remuneraciones resultante de aplicar las condiciones anteriores, se detrae para cada escalón el importe equivalente de la Gratificación Fin de Año recogida en el art. 44.º bis.

Cláusula adicional cuarta. Antigüedad.

Los trabajadores, en alta en la empresa al 31 de diciembre 2006, percibirán en concepto de Complemento Personal no absorbible y revisable anualmente en las mismas condiciones que el salario convenio, una cantidad equivalente a la que le hubiera correspondido, de haber permanecido en vigor este concepto retributivo durante el primer año de vigencia de este convenio, según la tabla respectiva de antigüedad, más dos años.

Se acuerda incrementar en 22 euros para cada escalón de la tabla de Remuneraciones Garantizadas sólo en el año 2007. Por tanto, en el Anexo I se ha incorporado esta cantidad.

En consecuencia, se acuerda que este concepto retributivo queda suprimido a partir de la entrada en vigor de este convenio.

Cláusula adicional quinta. Transposición.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34, los trabajadores afectados por el calendario de 5 equipos disfrutarán vacaciones en los días señalados en su calendario.

Asimismo se podrá facilitar un ciclo de descanso de 6 días (entre días de diferencia horaria y días a recuperar a lo largo del año) preferentemente en el periodo de vacaciones.

Estos días para la regulación de la jornada se ajustarán en positivo o negativo (transposición) para que se cumpla la jornada anual pactada.

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

Cláusula adicional sexta. Garantía en caso de accidente de circulación.

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

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

ANEXO I

Retribuciones garantizadas

Vigencia: 1-1-2007 a 31-12-2007

Escalón de calificación	Salario Convenio (365 días-12 meses)	Gratificaciones extraordinarias (60 días-2 meses)	Total garantizado
A	16,555.34	2,759.22	19,314.56
B	17,407.35	2,901.23	20,308.58
C	17,904.38	2,984.06	20,888.45
D	18,271.86	3,045.31	21,317.17
E	18,574.05	3,095.67	21,669.72
F	19,371.00	3,228.50	22,599.50
G	19,742.50	3,290.42	23,032.92
H	20,000.88	3,333.48	23,334.36
I	20,813.07	3,468.85	24,281.92
J	21,671.94	3,611.99	25,283.93
K	23,534.64	3,922.44	27,457.08
L	24,377.90	4,062.98	28,440.88
M	25,548.52	4,258.09	29,806.61
N	26,695.88	4,449.31	31,145.19
O	27,828.68	4,638.11	32,466.79
P	29,686.89	4,947.82	34,634.71

ANEXO II

Plus globalizado para turno total

Año 2007: Importes en euros

	Turnicidad (T.T.) 239 días a TT		Nocturnidad 79,667 noches		Domingos trabaj. 34,14 doming. trab.		Fest. trab. con d.c. 9,16 fest. trab. CDC		Importes	
	Importe unitario	Importe año 2007	Importe unitario	Importe año 2007	Importe unitario	Importe año 2007	Importe unitario	Importe año 2007	Total año (1/01/2007)	V. día trabaj. s/240 días t.
Turno total 5 equipos	5,615	1.341,99	14,98	1.193,15	21,10	720,57	48,45	443,85	3.700	15,48
Turno total 4,5 equipos (a extinguir 31-12-2007)	2,69	642,91	14,98	1.193,15	21,10	720,57	48,45	443,85	3.000	12,50

Año 2008: Importes en euros

	Turnicidad (T.T.) 239 días a TT		Nocturnidad 79,667 noches		Domingos trabaj. 34,14 doming. trab.		Fest. trab. con d.c. 9,16 fest. trab. CDC		Importes	
	Importe unitario	Importe año 2007	Importe unitario	Importe año 2007	Importe unitario	Importe año 2007	Importe unitario	Importe año 2007	Total año (1/01/2008)	V. día trabaj. s/239 días t.
Turno total 5 equipos	5,84	1.396,74	15,59	1.241,83	21,97	749,97	50,43	461,96	3.850	16,11

Año 2009: Importes en euros

	Turnicidad (T.T.) 239 días a TT		Nocturnidad 79,667 noches		Domingos trabaj. 34,14 doming. trab.		Fest. trab. con d.c. 9,16 fest. trab. CDC		Importes	
	Importe unitario	Importe año 2007	Importe unitario	Importe año 2007	Importe unitario	Importe año 2007	Importe unitario	Importe año 2007	Total año (1/01/2009)	V. día trabaj. s/239 días t.
Turno total 5 equipos	6,15	1.469,23	16,40	1.306,28	23,11	788,89	53,04	485,93	4.050	16,95

ANEXO III

Valores horas extraordinarias y h. de formación (€/hora)

Vigencia: 01/01/2007 a 31/12/2007

Escalones	Horas extras jorn. normal y dos turnos/Horas formación	Horas extras turno total
A	14,08	14,56
B	14,25	14,81
C	14,81	15,35
D	15,22	15,77
E	15,42	15,88

Escalones	Horas extras jorn. normal y dos turnos/Horas formación	Horas extras turno total
F	15,88	16,38
G	16,24	16,74
H	16,48	16,97
I	17,02	18,02
J	17,52	18,56
K	19,16	19,66
L	19,66	20,30
M	20,79	21,29
N	22,26	22,63
O	22,63	23,29
P	23,89	24,24

ANEXO IV

Calendario «Tipo» de turno total (4, 5, equipos)

Equipo	Ciclo de 27 días naturales																										
	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
A	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	
B	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	
C	D	D	D	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	D	D	
D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	
E	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	
F	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	
G	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	
H	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	
I	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	N	N	N	N	N	D	D	D	T	T	T	T	T	T	

M: Mañana. T: Tarde. N: Noche. D: Descanso.

