

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**13329** *Resolución de 10 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Saint-Gobain Cristalería, S.L. (Código de Convenio n.º 9014002), que fue suscrito con fecha 2 de junio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de FITEQA-CC.OO y CGT 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, 10 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Javier Gómez-Hortigüela Amillo.

### CONVENIO COLECTIVO DE SAINT-GOBAIN CRISTALERÍA, S.L.

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### *Sección 1.ª Objeto y ámbitos de aplicación*

#### Artículo 1. *Objeto.*

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

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Todas las referencias que, en el presente convenio, se hagan al término «trabajador» han de entenderse efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio limite expresamente la titularidad del derecho.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que Saint-Gobain Cristalería, S.L. tiene instalados en España.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de 1 año, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el 1 de enero de 2010 y finalizando el 31 de diciembre de 2010.

#### Artículo 5. *Prórroga.*

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

#### *Sección 2.ª Compensación y absorción, vinculación a la totalidad*

#### Artículo 6. *Garantía personal.*

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

#### Artículo 7. *Absorción y compensación.*

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

#### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

#### Artículo 9. *Derecho supletorio.*

Para evitar vacíos normativos en aquellas cuestiones no reguladas en el presente convenio, ni en el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general, ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, remitirse a lo dispuesto en el convenio estatal del vidrio.

#### *Sección 3.ª Comisión mixta de interpretación, solución de conflictos y clasificación*

#### Artículo 10. *Comisión mixta de interpretación, solución de conflictos y clasificación.*

1. Constitución y competencias.–Se constituye una comisión mixta de interpretación y solución de conflictos que tendrá las siguientes facultades:

- a) Entender en las controversias y conflictos que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.
- b) Entender en aquellas controversias o conflictos laborales, que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores.
- c) Resolver las discrepancias surgidas en las comisiones de clasificación de los centros y comunicar, a la dirección de recursos humanos, los resultados de la clasificación realizada para su oportuna aplicación.

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

2. Composición.—La comisión mixta estará compuesta por un máximo de 8 miembros por cada una de las partes firmantes del presente convenio.

Los miembros de la representación de los trabajadores serán nombrados por los sindicatos firmantes del presente convenio, a ser posible, de entre aquellos que hayan participado en su negociación.

La representación de los trabajadores elegirá al secretario de la comisión que deberá pertenecer a uno de los centros de Madrid o Guadalajara.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo. Encuadramiento en niveles profesionales. Movilidad funcional. Cobertura de vacantes***Sección 1.ª Organización del trabajo*

El sistema organizativo se basa en áreas de trabajo, grupos profesionales y profesiogramas, como elementos de gestión se utilizarán los perfiles de competencias, la formación y la movilidad funcional, y como elemento retributivo los niveles profesionales. El esquema será el siguiente:

Elementos básicos	Gestión y organización	Retribución
Áreas de trabajo Grupos profesionales Profesiogramas	Perfiles de competencias Formación Movilidad funcional	Niveles profesionales

**Artículo 12. Facultad de organización.**

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en este convenio colectivo y en la legislación vigente. La dirección informará al comité de empresa, con antelación suficiente, de los cambios organizativos que pudieran plantearse.

**Artículo 13. Definiciones.**

**Área de trabajo.**—Es el conjunto de cometidos o actividades, dentro de la organización de la empresa, dirigidas a la obtención de un resultado o de un servicio, que son definidos por la dirección. Las áreas de trabajo que se establecen para el conjunto de centros afectados por el presente convenio colectivo son las siguientes:

**Área de gestión y control:** Es el conjunto de actividades relacionadas con el control y gestión económico - financiera y de recursos humanos dentro de la organización de la empresa. Como actividades principales, se caracterizan los cometidos y actividades de interpretación y gestión económico - financiera de organización e informática que faciliten la toma de decisión por la dirección y actividades y gestiones relacionadas con la selección, contratación, formación, prevención y organización práctica del trabajo en la empresa.

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

**Área de marketing - ventas:** Es el conjunto de actividades involucradas en el desarrollo de estudios de mercado, promoción, publicidad y venta de productos y captación y prestación de servicios al cliente. Como actividades principales, se caracterizan las actividades y gestiones comerciales y de marketing para aplicar o desarrollar la negociación de la venta y fijar políticas de precios, así como servicio a clientes.

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

**Área de servicios auxiliares y comunes:** Es el conjunto de actividades auxiliares, integradas o no en las áreas anteriormente descritas, bien sean de apoyo o complementarias.

Grupo profesional.—Se definen dos grupos profesionales.

Cada uno de estos grupos integrará unitariamente las aptitudes profesionales y titulaciones, que seguidamente se describen:

Grupo técnico—administrativo: Comprenderá al personal que por sus conocimientos y / o experiencia realiza tareas técnicas, administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permitan informar de la gestión de la actividad económico-contable, la coordinación de labores productivas o la realización de tareas auxiliares que comporten atención a las personas, o funciones de mando en operaciones relacionadas con la producción.

Grupo técnico especialista: Comprenderá al personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

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

Los elementos que lo integran son:

1. Identificación:

Denominación de la actividad que se desarrollará.

Área de trabajo.

Grupo profesional.

Nivel profesional.

Código identificativo.

Fecha de puesta en práctica y de las sucesivas actualizaciones si las hubiere.

2. Misión general:

Característica general de la ocupación a desarrollar.

Autonomía, iniciativa, complejidad de la ocupación y nivel de responsabilidad asociado.

3. Unidades de competencia: Funciones, tareas y operaciones asociadas a la ocupación a desempeñar.

4. Capacidades profesionales:

Capacidades técnicas y aptitudinales necesarias para la correcta ejecución de la actividad.

Capacidades sociales que es necesario desarrollar.

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

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

7. Formación profesional:

Formación reglada oficial mínima.

Formación, no académica, complementaria.

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

Se definen ocho niveles profesionales.

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

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

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

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

Las competencias pueden ser:

Competencias técnicas: competencias (conocimientos y habilidades) necesarias para desempeñar correctamente la actividad definida en el profesiograma y área de trabajo de referencia.

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

#### Artículo 14. *Características generales de los niveles profesionales y profesiogramas.*

Las distintas exigencias en cometidos o actividades que se aprecian en la organización práctica del trabajo y en las diferentes áreas, permiten diferenciar los ocho niveles profesionales, cuyas características generales quedan establecidas en el anexo I.

La misión general y las unidades de competencia que identifican a los niveles profesionales, responden en cada caso a los profesiogramas definidos en cada área de trabajo.

#### *Sección 2.ª Encuadramiento en niveles profesionales*

#### Artículo 15. *Normas generales.*

Definida por la dirección la estructura orgánica de la empresa, los servicios de asuntos sociales de cada centro realizarán los profesiogramas correspondientes.

Corresponde a la comisión de clasificación de centro, cuya composición y funciones se desarrollan más adelante, asignar el encuadramiento en los grupos y niveles profesionales.

La empresa facilitará, a cada trabajador, una copia del profesiograma.

#### Artículo 16. *Promoción.*

Se define como promoción el cambio de un nivel profesional inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de/en las funciones desempeñadas y hayan sido así reconocidas por la comisión de clasificación o la comisión mixta de interpretación, solución de conflictos y clasificación con un cambio de encuadramiento.

Cuando con ocasión de las modificaciones introducidas por la dirección en un profesiograma, se produjese la promoción de los trabajadores que lo desempeñen, como consecuencia del cambio de encuadramiento reconocido por las comisiones de clasificación, los trabajadores así promocionados tendrán un periodo de adaptación a las nuevas actividades introducidas en su profesiograma. Dicho periodo de adaptación tendrá una duración que será la mitad que la de los periodos de consolidación previstos en el artículo 21.

b) Por la existencia de vacantes.

## Artículo 17. *Comisión de clasificación de centro.*

La comisión de clasificación de centro tiene las siguientes funciones:

- a) Determinar el grupo y nivel profesional que proceda como consecuencia de las reclamaciones de los trabajadores y de las variaciones que se hayan podido producir en los profesiogramas inicialmente establecidos.
- b) Determinar el grupo y nivel profesional de los profesiogramas correspondientes a las actividades de nueva creación.

Constitución y procedimiento de revisión.—La comisión de clasificación de centro estará constituida por 3 representantes de la dirección y 3 representantes del comité de empresa.

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

En caso de desacuerdo se aplicará el encuadramiento que la dirección apreció, que será provisional hasta que se remita el acta a la comisión mixta, para que ésta resuelva las discrepancias o determine lo que proceda.

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

Reclamaciones de clasificación.—Cuando un trabajador considere que las actividades designadas han sufrido variaciones sustanciales que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta mediante escrito dirigido a su responsable jerárquico, remitiendo copia al comité de empresa. En dicho escrito deberán detallarse los aspectos en los que basa la petición.

El responsable jerárquico dispondrá de un plazo máximo de 30 días para remitirla, junto con su informe personal, al servicio de asuntos sociales quien, a su vez, convocará a la comisión de clasificación de centro en el transcurso de los 30 días siguientes.

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

### *Sección 3.ª Movilidad funcional*

## Artículo 18. *Movilidad funcional.*

1) Cambio dentro del área de trabajo.—Los cambios de profesiograma de corta duración, para atender necesidades en el área de trabajo, serán realizados por los mandos de las áreas.

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

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

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

2) Cambio de área de trabajo.—Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que algún o algunos trabajadores dejen de prestar servicio, con carácter definitivo (2.1.), o temporal (2.2), en el área en la que habitualmente lo desempeñan, y no siendo posible su adaptación o acoplamiento en otras actividades de la misma, cambiarán de área de trabajo.

Los criterios a seguir para determinar la persona o personas que deban ser afectadas por el cambio, serán establecidos por la dirección teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el área y, en su caso, en la empresa, con opción de elección del trabajador

más antiguo dentro de su nivel profesional, la formación y experiencia del personal afectado y los requerimientos de las actividades a realizar derivados del profesigramas correspondiente.

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

La dirección y los representantes de los trabajadores, podrán pactar aquellas normas complementarias o singulares en los casos que, por su especial naturaleza lo requieran.

2.1) Definitivo (amortización).—El personal afectado será acoplado, caso de ser necesario, a otras áreas de trabajo acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario de su nueva ocupación, siempre que ello no suponga promoción. La dirección estudiará con los representantes de los trabajadores un programa de formación para el desempeño de la actividad requerida.

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

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

En los casos de sustitución por incapacidad temporal, permisos, excedencias forzosas, vacaciones y los periodos de consolidación previstos en el artículo 21, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del nivel profesional a que corresponde la actividad realizada, pero sí a la percepción de la remuneración correspondiente al mismo.

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

Si transcurridos seis meses, el comité de empresa notificara por escrito a la dirección del centro la existencia de una vacante que no haya sido convocada como indica el párrafo tercero, y la dirección no la convocara en el plazo de una semana, el operario que viniera realizando esos trabajos, consolidará el nivel profesional que corresponda a la actividad realizada.

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

El comité de empresa recibirá la información de las situaciones que en estos términos se produzcan.

#### Artículo 19. *Cambios de centro de trabajo.*

Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el primer párrafo del artículo 18, punto 2., y éstas sean con carácter definitivo, el trabajador que voluntariamente desee trasladarse podrá ocupar una vacante en otro centro, si la hubiere, siempre que no suponga promoción y que en el centro de destino no exista personal en las mismas circunstancias que pueda cubrirlo.

## Sección 4.<sup>a</sup> Cobertura de vacantes

### Artículo 20. Cobertura de vacantes.

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

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

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

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

Anualmente, la dirección de cada centro informará al comité de empresa de los cometidos y actividades definidos como de libre designación.

### Artículo 21. Convocatoria y comisión formación-promociones.

Cuando sea necesario cubrir una vacante interna a través de convocatoria, ésta se realizará como sigue, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

1. Convocatoria.—La Convocatoria deberá incluir, con respecto a la vacante:
  - a) Área de trabajo.
  - b) Grupo profesional.
  - c) Profesigramas.
  - d) Nivel profesional.
  - e) Programa de materias.
  - f) Plazo, lugar, fecha y hora de realización de las pruebas.

Los candidatos deberán tener al menos un año de permanencia continuada en nivel profesional de origen, y no estar en periodo de consolidación.

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

2. Comisión formación-promociones.—La comisión formación-promociones estará compuesta por 4 miembros

Dos, nombrados por la dirección del centro.

Dos, pertenecientes al comité de empresa.

Un técnico del servicio de asuntos sociales actuará como asesor y levantará acta en los procesos de convocatoria.

3. Determinación de las pruebas.—La comisión participará en la determinación de las pruebas a aplicar, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, de entre las definidas por la dirección con su calificación mínima, el mismo día del examen.

Las pruebas, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, podrán consistir en: pruebas psicotécnicas; de conocimientos básicos; de conocimientos específicos de la especialidad; prácticas o simulaciones; pruebas médicas de aptitud física; etc.

Se podrán complementar las pruebas realizadas con una entrevista personal.

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

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

4. Calificación de las pruebas.—Se realizará por la comisión establecida, levantándose acta de conclusiones en la que figure los resultados por cada candidato, o si la vacante debe ser declarada desierta.

Los períodos de consolidación, para los candidatos seleccionados en la convocatoria de promoción, comenzarán en el plazo de un mes.

5. Consolidación.—La consolidación del candidato seleccionado en el nivel profesional superior correspondiente a la nueva actividad se realizará (caso de proceder de una convocatoria) en el tramo A de dicho grupo profesional, en el que permanecerá durante los períodos que a continuación se señalan:

	Consolidación — Meses
Nivel profesional II . . . . .	3
Nivel profesional III. . . . .	4
Nivel profesional IV. . . . .	5
Nivel profesional V . . . . .	6
Nivel profesional VI. . . . .	8
Nivel profesional VII . . . . .	10
Nivel profesional VIII. . . . .	12
Nivel profesional IX. . . . .	14

Los periodos de consolidación habrán de ser superados satisfactoriamente, lo que se confirmará por la evaluación de APTO, dada por el respectivo responsable.

Caso de evaluación NO APTO, se reunirá la comisión de formación-promoción y el respectivo responsable expondrá las razones por las que no consolida, recogándose en acta.

Caso de no superarse por el candidato seleccionado el período de consolidación, éste podrá elegir ser destinado a sus actividades de origen, o bien, a otra del mismo nivel profesional al que pertenece y que la dirección pudiera proponerle.

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

Estos periodos de consolidación no tendrán la consideración de trabajos de nivel profesional superior, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al tramo A del nivel profesional que trata de consolidar, incluso las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

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

#### *Sección 5.ª Externalización de actividades*

##### *Artículo 22. Actividades susceptibles de subcontratación.*

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

1. En los centros donde ya se hubiese alcanzado la externalización de actividades, se respetará la situación existente a la firma del convenio.

2. Las actividades susceptibles de externalización son las siguientes:

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

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

2.3 Actividades de vigilancia y control (control de entradas y salidas de personal y vehículos, almacenes de suministros, etc.).

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

2.5 Aquellas otras que a nivel de cada centro pudieran acordarse con los comités de empresa y en los términos que se establezcan.

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

## CAPÍTULO III

### Ingresos. Contratación. Formación

#### Sección 1.<sup>a</sup> Ingresos

##### Artículo 23. *Ingresos.*

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

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

#### Sección 2.<sup>a</sup> Contratación

##### Artículo 24. *Contratación.*

a) Modalidades de contratación.—Las modalidades de contratación se regirán, en todo momento, por las normas legales en vigor, adecuándose a la necesidad que los justifique e informando, previamente, a la representación de los trabajadores.

Por acuerdo entre la dirección del centro y el comité de empresa se podrán establecer otras condiciones.

b) Condiciones de contratación.—Las condiciones generales serán las que correspondan a la modalidad de contrato empleado.

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

Nuevo ingreso: El personal de nuevo ingreso se regirá por las condiciones recogidas en su contrato de trabajo. ingresará en el tramo A del Nivel profesional II, progresando a los tramos A de cada nivel profesional a medida que supere (en las mismas condiciones que en el caso de promociones) los períodos señalados en el cuadro del artículo 21, hasta llegar al nivel profesional de las actividades que vaya a desarrollar, donde consolidará el tramo B.

El personal con contrato temporal ingresará en el tramo A del nivel profesional que vaya a desempeñar, progresando al tramo B de dicho nivel cuando así lo determine la tabla de consolidación del artículo 21. En contratos posteriores ingresará directamente en el tramo B del nivel profesional siempre que desempeñe idénticas funciones a las ejercidas anteriormente.

## Artículo 25. *Contrato de relevo.*

### 1. Principios generales.

a) El contrato de relevo solo será aplicable a los titulares de actividades no amortizables definidas por la empresa. Habrán de agotarse previamente las posibilidades de sustitución internas del centro antes de recurrir a la contratación exterior. No obstante, podrá estudiarse su aplicación a otras situaciones, si las circunstancias en algún centro lo hacen posible.

b) La propuesta de la jubilación parcial para la posterior aplicación del contrato de relevo, podrá plantearse tanto por el trabajador (siempre y cuando reúna las condiciones establecidas por la normativa aplicable para acceder a la jubilación parcial) como por la empresa, siendo imprescindible el acuerdo de ambas partes para la materialización de la misma.

No obstante, la empresa estará obligada a atender las solicitudes de los trabajadores desde el momento en que cumplan 61 años de edad, con carácter general y, durante la vigencia del presente convenio, también de aquellos trabajadores que cumplan la edad mínima legalmente exigible, siempre y cuando reúnan las demás condiciones establecidas por la normativa aplicable para acceder a la jubilación parcial. El plazo máximo para atender la solicitud será de tres meses.

Para el resto de trabajadores, la empresa a la hora de proponer la jubilación parcial, en cada centro de actividad, tendrá en cuenta el criterio de la edad, comenzando por los trabajadores de mayor edad. El cumplimiento del presente criterio de edad se verificará en el periodo de referencia de un año, independientemente del orden en que dichas propuestas se realicen.

En el caso de no ser posible el mantenimiento de dicho criterio en alguno de los centros, la dirección expondrá al comité de empresa las razones que lo impiden, y presentará un plan para cumplirlo en el plazo más breve posible, acordándose con el comité de empresa estas situaciones excepcionales.

### 2. Criterios para hacer efectiva su implantación.

a) Jubilación parcial.—Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial en aplicación del presente artículo sobre el contrato de relevo lo harán en el 75% de la jornada anual pactada en el presente convenio colectivo.

b) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevado).—Se concertará por el 25% de la jornada restante anual pactada en el presente 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 en los procesos de formación del trabajador relevista.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador, la prestación laboral del 25% de la jornada pactada en el convenio colectivo vigente en cada momento, de los trabajadores jubilados parcialmente en aplicación del presente artículo, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios de los respectivos centros de trabajo, que podrán acumularse en uno o varios periodos distribuidos 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 45 días al trabajador. 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 año, abonándose, en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo en la empresa.

c) Contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista).—El contrato de relevo se realizará a tiempo completo en su modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El contrato de relevo, se transformará en indefinido a su finalización, siempre que se produzca alguna de las siguientes situaciones:

La jubilación total del trabajador relevado, aunque se produzca antes de la edad ordinaria de jubilación.

El fallecimiento, la gran invalidez, la invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Así mismo, los trabajadores que a la firma del presente convenio, estén contratados mediante la modalidad de contrato de relevo, a la finalización del contrato, este, se transformará en indefinido, siempre que se produzca alguna de las situaciones enumeradas en los dos puntos anteriores.

El trabajador relevista ingresará en el mismo grupo profesional que el del trabajador relevado, de acuerdo con la organización del trabajo establecida en el capítulo II.

Su ingreso se producirá conforme a lo establecido en el capítulo III, y las actividades a desarrollar, recogidas en el correspondiente profesiograma, serán las que resulten vacantes tras desarrollar los procesos de cobertura de vacantes previstos en la sección IVª del capítulo II.

Las condiciones económicas serán las siguientes: Durante los primeros 6 meses las establecidas para el nivel profesional II tramo A. Dicho periodo tendrá, a todos los efectos, la consideración de periodo de prueba establecido en convenio colectivo. Superado este, comenzará la progresión a los tramos A de cada nivel profesional a medida que supere los períodos señalados en el cuadro del artículo 21, hasta llegar al nivel profesional de las actividades que vaya a desarrollar, donde consolidará el tramo B.

d) Garantías económicas para el personal que se acoja al contrato de relevo.—La remuneración de los trabajadores con contrato a tiempo parcial jubilados parcialmente (trabajador relevado), serán las siguientes:

1. El 25 % de las remuneraciones mínimas garantizadas en las tablas (con la P.G.P. determinada por la correspondiente fórmula, con los valores mensuales K realmente obtenidos en los respectivos centros).

2. La prima de asistencia será la correspondiente a las jornadas que cada año deba prestar el trabajador según el contrato a tiempo parcial.

3. El 25 % de los complementos personales que el trabajador tenga reconocidos en el momento de la jubilación parcial.

4. Los complementos por modalidad de trabajo y factores de indemnización, serán los que realmente correspondan al trabajo realizado por el trabajador durante la prestación a tiempo parcial; no pudiendo ser inferiores, en ningún caso, al 25% de las teóricamente percibidas por estos conceptos durante los doce meses anteriores a la fecha de la jubilación parcial, conforme a la situación del trabajador en dicho momento.

Mantendrá el derecho a la percepción completa de las ventajas sociales, establecidas en el capítulo VIII, conforme a los requisitos allí establecidos para tener derecho a su percepción. Con excepción hecha de las establecidas para la incapacidad temporal, que se establecerán en proporción a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial.

Sistema de previsión, apartado a) capítulo IX. Las aportaciones con cargo a la empresa establecidas en el apartado de referencia, se realizarán en proporción a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial.

El trabajador relevado podrá solicitar que las aportaciones al sistema de previsión mencionadas en el párrafo anterior, no sean aportadas por la empresa al plan de pensiones

individual (P.P.I.), sino abonadas directamente en su nómina mensual, la solicitud deberá formalizarla por escrito, y surtirá efecto al mes siguiente de su comunicación a la empresa.

Debe entenderse que los contratos de relevo concertados conforme al contenido de este artículo, mantendrán durante toda su vigencia las condiciones establecidas en él, salvo que las partes acuerden modificarlas.

En el caso que durante la vigencia del convenio colectivo, se produjesen modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias que regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo, que afectasen al contenido de lo pactado, las partes se reunirían para analizar el alcance de las modificaciones producidas, y estudiar la posibilidad de adaptar el presente artículo a la nueva regulación.

### Sección 3.ª Formación

#### Artículo 26. Formación.

La dirección de la empresa y la representación de los trabajadores consideran la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

Los principios básicos que inspirarán esta política serán:

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

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

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

Por todo lo anterior se acuerda que la dirección, dentro del último trimestre de cada año, presentará y entregará al comité de empresa el plan de formación a realizar en el año siguiente, en el cual constarán las necesidades de formación detectadas, basándose en los «diagnósticos de necesidades», realizados por la dirección, los jefes de áreas de trabajo y los representantes de los trabajadores.

El plan anual de formación abarcará las siguientes áreas de actuación:

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

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

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

La comisión de formación-promociones, independientemente de las funciones que tiene asignadas en los procesos de promoción interna, analizará y recogerá las observaciones y conclusiones que permitan establecer definitivamente el plan de formación, antes del 1 de febrero, tras la reunión convocada a tal efecto por el servicio de asuntos sociales.

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

Las acciones de formación serán programadas preferentemente durante el tiempo de trabajo.

La asistencia a acciones de formación que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de calidad y medioambiente o para la recepción y conocimientos de normas o medidas de prevención de riesgos, será necesario que el trabajador la realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones.

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

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación fuera de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa y el trabajador percibirá como complemento de ayuda a la formación, la cantidad de 10,06 euros / hora.

Las acciones de formación basadas en peticiones personales, si se consideran de interés para la empresa, serán tratadas según lo establecido en las normas de ayuda y estudios del personal.

Los gastos de formación (profesorado, material, viajes y estancias), serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación. La empresa podrá solicitar, de acuerdo con la legislación vigente ayudas para la formación.

## CAPÍTULO IV

### Condiciones de trabajo

#### Sección 1.<sup>a</sup> Jornada-horario

##### Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio, será de 1.728 horas anuales. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de la ropa de trabajo y las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

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

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

##### Artículo 28. *Modalidades de horario.*

Respetando el cómputo del número total de horas de trabajo efectivo anual, la dirección de cada centro, con los representantes del personal, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

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

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

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

1) Personal que no trabaja a turnos.

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

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

c) Aceptado el principio de fijación de jornada continuada, y durante los períodos en que se realice la misma, la dirección de cada centro determinará aquellos servicios en los que excepcionalmente, no se pueda realizar tal jornada, informando al comité de empresa de los motivos de estas excepciones.

2) Personal que trabaje a turnos (modalidades del artículo 36).

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

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

c) El personal que no disfrute del descanso de quince minutos establecido en el punto b), percibirá una compensación de 2,9408 euros. por día de trabajo.

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

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

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

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

### Sección 2.<sup>a</sup> Vacaciones

#### Artículo 29. Duración.

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

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

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

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

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

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

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

La dirección de cada centro, a propuesta del comité de empresa, concederá dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumpla 61 años de edad, tres días a los que cumplan 62 y cinco días a los que cumplan 63, 64 ó 65 años. Estos días complementarios deben ser disfrutados entre los meses de enero - abril y octubre - diciembre.

#### Artículo 30. *Períodos de disfrute y bonificaciones.*

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

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

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril y noviembre: dos días de bonificación.

Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre: un día de bonificación.

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

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

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

#### Artículo 31. *Retribución en vacaciones.*

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

Salario convenio.

Complemento personal absorbible.

Complemento personal no absorbible.

Prima global de productividad, correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el centro durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.

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

Complemento de origen.

Complemento personal del salario convenio.

Complementos por modalidad de trabajo (turnicidad, nocturnidad, sábados, domingos, festivos y factores de indemnización).

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

## CAPÍTULO V

### Remuneraciones

#### Artículo 32. *Pago de las remuneraciones.*

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

Todas las remuneraciones se entienden brutas.

El pago de las mismas se efectuará el último día laborable del mes, a través de entidades de crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables (turnicidad, nocturnidad, sábados, domingos, festivos, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.), se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (salario convenio, complemento personal no absorbible, plus personal, etc.) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, etc.

#### Artículo 33. *Salario convenio.*

Los importes para cada uno de los niveles profesionales son los que figuran en las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas con dos tramos salariales en cada nivel profesional (anexo II), siendo el tramo A igual al tramo B reducido en un 2%.

#### Artículo 34. *Plus personal de desarrollo profesional.*

Se establece una retribución personal anual de desarrollo profesional no consolidable, que será fijada a través de una evaluación anual y realizada por los responsables jerárquicos del área de trabajo. Las direcciones de los centros informarán a los comités de empresa de los resultados de la citada evaluación.

#### Artículo 35. *Complementos personales.*

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

2) Complemento personal no absorbible.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo en la cantidad que cada uno tuviera a 1 de enero de 2010, incrementado en un 0,5 % a partir de esa misma fecha. Se abonará en 14 pagas y será revisado de conformidad con los criterios establecidos en el capítulo VI del presente convenio colectivo.

3) Complemento personal de origen.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo, incrementado en un 0,5 % a partir del 1 de enero de 2010. Se abonará en 14 pagas y será revisado de conformidad con los criterios establecidos en el capítulo VI del presente convenio colectivo.

4) Complemento personal del salario convenio.—Teniendo este complemento carácter de «personal», se mantendrá en las cantidades que cada uno tuviera el 1 de enero de 2010, incrementadas en un 0,5 % a partir de esa misma fecha. Se abonará en 14 pagas y será revisado de conformidad con los criterios establecidos en el capítulo VI del presente convenio colectivo.

5) Complemento personal absorbible.—El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo en la cantidad que cada uno tuviera a 1 de enero de 2010, incrementada en un 0,5 % a partir de esa misma fecha. Se abonará en 14 pagas y

será revisado de conformidad con los criterios establecidos en el capítulo VI del presente convenio colectivo.

Cuando exista promoción de nivel profesional, los complementos personales del salario convenio y absorbible serán absorbidos hasta un máximo de la diferencia de salario entre el nivel profesional de origen y el correspondiente al nivel profesional de promoción, manteniéndose en el concepto de complemento personal del salario convenio la cantidad que pudiera exceder de este máximo.

Artículo 36. *Complementos por modalidad de trabajo.*

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

1. Complemento de trabajo nocturno: Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación de los turnos. Se fija este complemento por hora nocturna trabajada en la cantidad de 1,0215 euros.

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

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

2. Complemento de trabajo a turno.

a) Turno total: Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos o domingos con descansos compensatorios; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones, la cantidad de 0,8729 euros.

b) Turno parcial: Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en áreas de trabajo en las que se descansen los domingos y festivos; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones, la cantidad de 0,6619 euros.

c) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en áreas de trabajo en las que se descansen los domingos y festivos, percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de 0,6619 euros.

d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), descansando sábados y domingos y trabajando todos los festivos; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones, la cantidad de 0,5178 euros.

e) Turno especial: Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), incluyendo festivos y domingos con descansos compensatorios. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada, la cantidad de 0,6619 euros.

f) Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos, de ocho horas (mañana y tarde), descansando los domingos y festivos. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada, la cantidad de 0,5178 euros.

g) Relevo «R»: Los titulares que realizan su jornada de trabajo en el relevo «R» de calendario de trabajo a turno total, que figura como anexo de este convenio, percibirán por cada hora de trabajo, la cantidad de 0,5178 euros.

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

3. Complemento de trabajo en domingos y festivos.—El personal que trabaja a turnos, total o especial, (apartados a), d), e) y g) precedentes, con descanso compensatorio, percibirá como complemento por trabajar en domingo y festivos, por cada hora realmente trabajada, la cantidad de: 4,9857 euros.

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

4. Complemento de trabajo en sábados.—El personal que trabaja a turnos, percibirá como complemento por trabajar en sábado, por cada hora realmente trabajada, la cantidad de: 1,2774 euros.

5. Complemento especial noches del 24 y 31 de diciembre.—Dado el tradicional y especial significado de estas noches, el personal que trabaje en el turno de 22 horas a 6 horas percibirá un complemento especial de 92,2871 euros./noche, cualquiera que sea su nivel profesional.

#### Artículo 37. Factores de indemnización.

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

La determinación para cada actividad se realizará por los técnicos de la empresa con participación de los representantes de los trabajadores, que podrán ser auxiliados en esta misión por organizaciones exteriores, oficiales o privadas. El resultado de las mismas y el grado que corresponda de factor de indemnización será comunicado al comité de empresa y a los trabajadores de las respectivas actividades. A nivel de cada centro de trabajo se creará una comisión paritaria, compuesta por dos miembros nombrados por la dirección y otros dos por el comité de empresa del centro, para atender las reclamaciones que se formulen sobre los factores de indemnización.

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

Grado 1: 0,1136 euros./hora.

Grado 2: 0,1461 euros./hora.

Grado 3: 0,2309 euros./hora.

Grado 4 : 0,3134 euros./hora.

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

La base para el plus por trabajos a «fuego abierto» será el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

#### Artículo 38. Prima global de productividad.

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

La prima global de productividad se calcula en cada centro, en función de los resultados de la productividad de cada mes, comparada con la productividad real del año anterior, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$K = \frac{\text{Producción real mes anterior.} \\ \text{Horas reales trabajadas mes anterior.}}{\text{Producción real año anterior.} \\ \text{Horas reales trabajadas año anterior.}}$$

De acuerdo con los valores de K, se establece la siguiente fórmula de valor/punto/mes: 67,4454\*K - 32,6288 euros.

Cuando el valor de K sea menor de 0,89 por causas no imputables a los trabajadores, el valor/punto/mes será de 27,3976 euros.

Cuando el valor K sea superior a 1,30 el valor/punto/mes será de 55,0502 euros.

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

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

Los puntos asignados a cada uno de los niveles profesionales de encuadramiento serán los siguientes:

Niveles profesionales II y III: 2,00 puntos.

Niveles profesionales IV y V: 2,50 puntos.

Niveles profesionales VI, VII, VIII y IX: 3,50 puntos.

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

Los centros que no tengan fórmula de prima propia percibirán la media ponderada de los centros de la sociedad.

Las ponderaciones para el año 2010 serán:

Centro	DC y SC - Porcentaje
Arbos .....	34,33
Aviles .....	41,37
Azuqueca .....	19,70
Renedo .....	4,60

#### Artículo 39. *Asistencia al trabajo.*

Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo. Se establece una Prima a razón de 4,9815 euros, por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente.

#### Artículo 40. *Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.*

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

La gratificación de junio, se devengará del 1 de enero al 30 de junio de cada año y se abonará juntamente con la nómina del mes, y la de navidad, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año y se abonará no más tarde del día 22 de diciembre.

#### Artículo 41. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

Nivel profesional	Jornada diurna — Euros	Domingos, festivos y nocturnos — Euros
II	11,4762	13,1801
III	12,3054	14,2358
IV	12,6598	14,7410
V	13,0143	15,2613
VI	16,2490	18,3076
VII	17,7872	20,7130
VIII	19,3028	23,1405
IX	20,6830	24,7954

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Actualizaciones

Artículo 42. *Actualizaciones.*

1) Revisión por I.P.C. año 2010.—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 2010 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2009 superior al 0,9%, se abonará con efectos 1 de enero del 2010, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en una sola vez, el exceso sobre el 0,9 %.

Cómo base de cálculo para este abono, se tomaran los valores de las remuneraciones del año 2009, siendo el porcentaje a aplicar, el resultado de la siguiente fórmula:

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

Siendo X = I.P.C. real (diciembre 2010/diciembre 2009).

Y = 0,9 %.

La cantidad a abonar a cada trabajador, será el resultado de aplicar el porcentaje de la fórmula anterior, a las remuneraciones realmente percibidas en el 2010 por los siguientes conceptos salariales:

- Salario convenio.
- P.G.P.
- Gratificaciones extraordinarias (junio y Navidad).
- Complemento personal no absorbible.
- Complemento personal de origen.
- Complemento personal del salario convenio.
- Complemento personal absorbible.
- Compensación no descanso.
- Complemento de trabajo nocturno.
- Complementos trabajo a turno.

Complemento de trabajo en domingos y festivos.  
 Complemento de trabajo en sábados.  
 Complemento especial noches del 24 y 31 de diciembre.  
 Factores de indemnización.  
 Prima de asistencia.  
 Trabajos de diferente nivel profesional.  
 Vacaciones.  
 Licencias y permisos.  
 Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.  
 Horas extraordinarias.

2) Actualización base de cálculo inicial 2011.—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 2010 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2009 superior al 0,9%, las tablas salariales y demás conceptos revisables serán actualizadas de la siguiente manera:

Las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas anuales, y resto de conceptos revisables, por el 70% del porcentaje que resulte de la diferencia entre el 0,9% y el porcentaje de incremento del índice de precios al consumo (I.P.C.), que publica el instituto nacional de estadística, registrado al 31 de diciembre de 2010. Los conceptos actualizables serán los recogidos en el apartado anterior aplicándose para ello la fórmula recogida en ese mismo apartado.

Adicionalmente se incrementara la prima de asistencia en la cuantía resultante de aplicar a la masa de negociación de convenio utilizada el 30% del diferencial mencionado en el párrafo anterior.

3) Remuneración variable.—Se establece una retribución variable, durante la vigencia del presente convenio 2010, de acuerdo con los siguientes criterios:

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

R.E.R. = Resultado explotación real sociedad.

R.E.P. = Resultado explotación previsto en presupuesto sociedad.

En ambos componentes, el resultado explotación considerado, será el valor suma de los R.E. de las actividades: construcción, automóvil y aislamiento.

Aplicación año 2010:

Coeficiente C:	1,02 hasta 1,05	1,06 hasta 1,09	≥ 1,10
% s/Tablas remuneraciones mínimas garantizadas del año 2010	0,35 %	0,40 %	0,50 %

El % que correspondiera abonar, según el coeficiente alcanzado para la remuneración variable, se haría efectivo de una sola vez, en el mes de enero del año 2011, para el personal en alta en ese momento y en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior.

## CAPÍTULO VII

**De la participación, información y representación de los trabajadores**Artículo 43. *Prevención de riesgos laborales.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

Principios generales:

1. De la acción preventiva.—La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

1. Evitar y combatir los riesgos en su origen.
2. Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
4. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
5. Planificar la prevención.
6. Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

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

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información, participación y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la ley de prevención de riesgos laborales, incluirá los siguientes temas:

1. Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.
2. Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.
3. Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.
4. Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

A este respecto, se establece el deber de los trabajadores y sus representantes de colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, para lo cual se establecen medidas de reforzamiento de la participación a través de la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, la planificación y la organización preventiva.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos de las mediciones higiénicas con la frecuencia y metodología que establezca la evaluación de riesgos con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del real decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

3. Evaluación de riesgos.—En cuanto a la evaluación de riesgos se aplicará el método S-G delegación E/M/P de evaluación de riesgos a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración determinara un grado de intervención «ALTO», con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas se aplicarán en los puestos de trabajo los límites de exposición indicados en el «documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

#### Artículo 44. *Formación en materia de prevención de riesgos laborales.*

Formación de los trabajadores: Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, contemplar las posibles situaciones de emergencia y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Formación de los representantes sindicales: La dirección de la empresa se compromete a facilitar, a todos los delegados de prevención y a los representantes sindicales, la formación necesaria para que tengan acceso a la especialización en prevención de riesgos laborales de nivel básico, así como, a una formación continua, que permita la periódica actualización de los conocimientos.

Formación del personal de empresas contratistas: Saint Gobain Cristalería definirá los mínimos de seguridad en materia de seguridad del personal de las empresas subcontratadas. Las empresas subcontratadas formarán a sus trabajadores en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informarán de los riesgos existentes en las instalaciones de Saint Gobain Cristalería, S.L.

#### Artículo 45. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

La dirección informará, al menos una vez al año, al comité de seguridad y salud laboral de cada centro de trabajo de sus políticas en materia de medio ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño en los distintos vectores ambientales (emisiones a la atmósfera, vertidos líquidos y gestión de residuos).

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la dirección informará al comité de seguridad y salud laboral de su influencia en el medio ambiente y la seguridad en general.

## Artículo 46. *Información comités de empresa y delegados sindicales.*

Ambas representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la empresa sistemas dinámicos de información y comunicación como medio de llegar a una mayor participación.

Los comités de empresa recibirán la siguiente información:

Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio centro de trabajo.

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

Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el balance, cuentas de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

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

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

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

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

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

La misma información recibirán las secciones sindicales legalmente constituidas.

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

## Artículo 47. *Representación de los trabajadores.*

1) Centro de Trabajo: Será ostentada por los respectivos comités de empresa, o en su caso por los delegados de personal, cuyo nombramiento, composición, atribuciones, funciones y garantías se ajustarán a las disposiciones vigentes en cada momento y a lo dispuesto en el presente convenio.

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

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

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

Horas no computables como de permiso sindical

Reuniones solicitadas por la dirección que expresamente se señalen.

Reuniones para la negociación del convenio y de la comisión mixta de interpretación, solución de conflictos y clasificación.

Un día para asistir a la reunión de la comisión central de anticipos para viviendas.

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

2) Delegados sindicales.—Las secciones sindicales y delegados sindicales en la empresa, se regirán por lo establecido en la ley orgánica 11/85 de 2 de agosto, sobre libertad sindical, así como por lo pactado en este convenio.

En aquellos centros de trabajo en los que, por disposición legal, no proceda nombrar delegado sindical, las organizaciones sindicales legalmente establecidas que posean más del 15% de la totalidad de los miembros que componen el comité de empresa, podrán nombrar un delegado sindical, siendo condición necesaria el que dicho delegado se nombre de entre los miembros del comité de empresa.

3) Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostentan la representación de los mismos, los centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

4) Delegado sindical en la sociedad.—Las organizaciones sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la sociedad más del 15% de la totalidad de los miembros que constituyen los distintos comités de empresa, podrán nombrar, de entre los elegados sindicales y miembros de los comités de empresa:

Un delegado sindical para el conjunto de la empresa que represente a la organización sindical ante la Sociedad.

Designado el delegado sindical de sociedad, la empresa aceptará su nombramiento tan pronto como sea acreditado por la organización sindical a quien represente.

El delegado sindical de sociedad dispondrá de un máximo de 10 días al año, en los que devengará dietas y gastos de viaje, abonados por la empresa, cuando el cumplimiento de sus funciones le exija el desplazamiento a alguno de los centros afectados por este convenio. Además podrá asistir a reuniones de la comisión mixta de interpretación del convenio y del comité intercentros, en las mismas condiciones que los miembros titulares.

#### Artículo 48. *Comité intercentros.*

1) Constitución y competencias.—Se constituye un comité intercentros, que tendrá las siguientes facultades:

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

b) Recibir información de la empresa, sobre acciones y decisiones que puedan afectar, de modo significativo, al volumen de empleo, tales como inversiones, cambios organizativos, etc.

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

Dichos representantes deberán ser miembros de comités de empresa o delegados sindicales.

d) Ser informados e informar sobre asuntos de aplicación general en los centros, en materia de salud laboral.

2) Composición.—Este comité estará compuesto por un máximo de trece miembros que serán designados por las organizaciones sindicales con representación en la empresa.

Dichos representantes deberán ser miembros de comité de empresa o delegados sindicales.

Se procurará que estén representados todos los centros.

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

Se computará el tiempo de estas reuniones como permisos sindicales, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la empresa.

Artículo 49. *Derecho de reunión.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

## CAPÍTULO VIII

### Ventajas sociales

Artículo 50. *Incapacidad temporal (I.T.).*

Cuando un trabajador, con una antigüedad mínima de un año, sea dado de baja como consecuencia de enfermedad común o accidente por la seguridad social y previa confirmación de esta baja por el médico de empresa, se concederá un complemento de acuerdo con lo dispuesto a continuación:

1. I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal que, sumado a la prestación económica que perciba de la seguridad social, por la situación de incapacidad, garantice que el trabajador que preste sus servicios a jornada normal perciba el 85% de los siguientes conceptos: salario convenio, complemento personal absorbible, complemento personal no absorbible, plus personal, complemento personal de origen y complemento personal del salario convenio en su caso. La cantidad que percibirá el personal que trabaje a turno será el 90% de los conceptos señalados anteriormente.

A partir del vigésimo primer día y en tanto permanezca en la situación de incapacidad temporal, reconocida por la seguridad social, el complemento de empresa será en la cuantía necesaria para garantizar la percepción del 100% de los conceptos salariales relacionados en el párrafo anterior.

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

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

Complemento especial (enfermedad común y accidente no laboral).

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

Hasta el 1% de absentismo: 17,2173 euros/día.

De 1,1% al 2% de absentismo: 12,9150 euros/día.

Del 2,1% al 3% de absentismo: 9,1238 euros/día.

Del 3,1% al 3,5% de absentismo: 5,9721 euros/día.

Del 3,6% al 4% de absentismo: 2,9484 euros/día.

Más del 4%: 0 euros/día.

Los índices de absentismo (enfermedad común o accidente no laboral) serán los de cada centro referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el primer trimestre de 2010 se tomará el índice del año 2009, para el segundo trimestre se tomará desde el 1 de Abril de 2009 hasta el 31 de marzo de 2010 y así sucesivamente.

2. I.T. derivada de accidente laboral.—En esta situación el complemento se abonará desde el primer día, para garantizar la percepción del 100% de los conceptos salariales citados en el punto anterior.

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

4. Las gratificaciones de junio y navidad serán percibidas por el personal íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

#### Artículo 51. *Becas.*

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

1) Disposiciones generales: Las ayudas para estudios se concederán en relación con la edad de los hijos y con los estudios para los que se soliciten.

Una comisión, creada en cada centro, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentadas.

La comisión estará formada por dos representantes de la dirección del centro y dos representantes de los trabajadores. El asistente social, si existiera, será preferentemente miembro de esta comisión.

Las becas se abonarán al personal en la nómina del mes de diciembre. Se procurará por la comisión agilizar la resolución de las solicitudes a fin de poder abonarlas en el mes de noviembre. Las correspondientes a las edades relacionadas en el cuadro de entre los 3 y los 18 años, serán abonadas en la nómina del mes de septiembre.

2) Edad y estudios para los que podrán solicitarse becas: Todos los que se relacionan en los apartados 2.1) y 2.2) de este punto.

#### 2.1) Clasificación por edades y niveles educativos.

Quedan distribuidos en los siguientes grupos:

De 3 a 18 años

Nivel educativo Ley general de educación y sistema educativo LOGSE	Edad	Grupo estudios
2.º Ciclo de E. infantil.	De 3 a 5 años.	A
Educación primaria.	De 6 a 12 años.	B
Educación secundaria obligatoria.	De 13 a 15 años.	C
3.º de BUP- COU – F. profesional de 1.º Grado y 2.º Grado. 1.º y 2.º de Bachillerato. Ciclos formativos de grado medio de F.P.	De 16 a 18 años.	D

## A partir de los 19 años

Nivel Educativo Ley general de educación y sistema educativo LOGSE	Grupo de estudios
1.º Ciclo universidad. Ciclos formativos de grado superior de F. profesional.	E
2.º Ciclo universidad. 3.º Ciclo universidad.	F

## A partir de los 19 años

Nivel educativo Ley general de educación plan bolonia	Grupo de estudios
Formación grado y postgrado.	G

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

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

## 3) Condiciones para solicitar becas.

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

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

3.2) Podrán solicitar becas de empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

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

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

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

3.6) Cuando ambos padres o tutores trabajen en Saint-Gobain Cristalería S.L. sólo podrá solicitar beca para la ayuda de estudios de sus hijos comunes uno de ellos

3.7) Para los hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 3 y los 18 años (calculadas al 31 de diciembre del año que se trate) no será necesario la presentación de solicitud de beca, salvo lo dispuesto en el punto 3.8 del presente artículo.

3.8) Para la percepción de la beca de estudios correspondientes a los grupos «E», «F» Y «G» u otra de un grupo inferior teniendo una edad superior a los 18 años (calculados al 31 de diciembre), el personal deberá presentar cada año la oportuna solicitud, de acuerdo con lo señalado en el punto 4 del presente artículo.

La cuantía de la beca será la fijada para el grupo de estudios que corresponda según el nivel educativo.

## 4) Presentación de la solicitud.

4.1) En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas para aquellos hijos de productores que se encuentren en alguno de los supuestos del punto 3.8 ó sean menores de 3 años, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un

impreso que al efecto le será entregado por el servicio de administración de personal o por el servicio de asuntos sociales.

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

4.3) Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar el justificante de matriculación en el curso y centro para el que se solicita la beca. Además, en el caso de niveles educativos que se adquieran mediante el sistema de créditos, para tener derecho a la beca será necesaria la matriculación de un mínimo de 24 créditos, con la excepción del último año de estudios, donde el número de créditos podrá ser inferior, toda vez que vendrán determinados por las asignaturas que le falten al solicitante para concluir los estudios. A este respecto, la comisión de becas de los centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.8).

5) Importe de las becas.

5.1) La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

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

5.2) La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado 2) de este artículo, será la siguiente:

Nivel estudios	Importe beca-base — Euros
A	114,89
B	137,59
C	179,31
D	309,72
E	452,05
F	592,18
G	522,12

Las becas de los hijos de productores que acudan a centros especializados de recuperación de dislexia, se incrementarán en el 50% de la beca-base, acreditando la asistencia.

5.3) Excepto para los beneficiarios de 26 años y los de educación maternal y aquellos que repitan curso (que percibirán la beca-base), se incrementarán las ayudas en las siguientes cuantías:

- a) 120% sobre la beca-base si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.
- b) 50% sobre la beca-base si se está matriculado en el nivel de estudios «E», «F» y «G» y se reúnen los requisitos del apartado 4.3
- c) 50% sobre la beca-base si se está matriculado en el nivel de estudios «D» y el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la empresa pusiera a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

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

## Artículo 52. *Educación especial.*

### A) Discapacidades psíquicas:

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

Estas lesiones serán evaluadas por los organismos establecidos en el R.D. 1971/1999 y disposiciones complementarias.

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1. Discapacitados para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica por la seguridad social: Cuantía de la ayuda de la empresa: 927,68 euros/año.

2. Discapacitados menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la prestación económica de la seguridad social, pero sí necesitan de educación en centro especializado: Cuantía de la ayuda de la empresa: 1.145,61 euros/año.

3. Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un centro de educación especial.

4. Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la prestación económica otorgada por la seguridad social: Cuantía de la ayuda de la empresa: 1.533,24 euros/año.

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

B) Discapacidades físicas.—Si tiene reconocida prestación económica por la seguridad social, se equiparará al apartado A) de este artículo; en caso contrario se regirán por las siguientes normas:

1. Si asisten a centros de enseñanza ordinaria se ajustarán a las normas generales de becas.

2. Si asisten a centros de enseñanza especializada se regirán por lo establecido en el párrafo siguiente.

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

2. Los representantes del personal asesorados por asuntos sociales, estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar dicho complemento, que deberá cargarse al fondo de asignación social.

## Artículo 53. *Seguro de vida e invalidez.*

### 1) Condiciones generales.

1. 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 gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total.

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

- 2) Personal asegurado.—Se beneficiarán de las garantías establecidas:
- Todos los trabajadores en alta en la empresa.
  - Los que agotado el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal se encuentren en espera de ser calificados como incapacitados permanentes, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan la edad ordinaria de jubilación establecida por la seguridad social.
  - El personal que se haya jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida por la seguridad social, sólo para caso de fallecimiento.
- 3) Personal excluido de las garantías:
- Las garantías del convenio colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de excedencia.
- 4) Duración de las garantías.
- Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la empresa.
  - Las garantías cesarán:
    - El mismo día del cese para los asegurados que causen baja en la empresa, salvo en los casos previstos en los apartados b) y c) del punto 2) de este artículo.
    - En caso de que el asegurado haya percibido el capital estipulado por la situación de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.
- 5) Capitales garantizados.
- El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponde a su nivel profesional por el coeficiente familiar.
  - Los capitales base correspondientes a cada nivel profesional son los siguientes:

	Capital base — Euros
II (1)	14.543
III	15.977
IV	15.977
V	16.694
VI	19.459
VII	19.459
VIII	22.224
IX	22.224

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

- 6) Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su nivel profesional, excepto para el personal en período de prueba:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 1,00.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados: 1,25.

Para asegurados casados: 1,25.

Para cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en: 0,25.

## 7) Riesgos excluidos:

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

Respecto a la cobertura del riesgo de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total, los riesgos excluidos son los señalados en las normas que rigen en esta materia.

## 8) Beneficiarios:

Los beneficiarios del seguro colectivo serán, para todos los trabajadores, los siguientes:

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

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

9) En caso de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total se abonará el capital garantizado cuando por alguno de éstos motivos el asegurado cause baja en la empresa.

En caso de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

**Artículo 54. Ayuda de estudios para el personal**

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

1) Condiciones para solicitar la ayuda.–Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- a) Tener, a la fecha de presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año.
- b) No existen límites de edad.
- c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la empresa, en centros oficiales u homologados, de carácter técnico, económico, social y comercial o en idiomas.

2) Solicitud.–Los solicitantes presentarán la siguiente documentación en el servicio de administración de personal o asuntos sociales:

a) Una solicitud, antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursan estudios con carácter de «oficiales», o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

- b) Justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas. Toda la documentación será estudiada y resuelta por la comisión del centro.

3) Cuantía de las ayudas para estudios en centros oficiales.

a) Analizada por la comisión del centro la solicitud, se abonará al interesado antes del 31 de diciembre, o 30 de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos por los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que fuera necesario, para la realización de estos estudios, el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante

deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso, utilizando un medio de transporte público.

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

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

b) El 100% del costo total en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas (créditos en el caso de que los estudios se estructuren con dicho sistema) matriculadas.

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

En cualquier caso el importe de la matrícula será el equivalente al de los centros públicos.

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

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

El importe máximo de la ayuda por este concepto será de 96,86 euros, como máximo aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3), en función del número de asignaturas aprobadas.

5) Cuantía de las ayudas para estudios en centros homologados no oficiales.—La cuantía máxima total de la ayuda por curso de estudios que se realicen en estos centros (graduado escolar, idiomas, marketing, etc.) será de 253,31 euros, como máximo.

#### Artículo 55. *Anticipos de vivienda.*

Los anticipos para compra, construcción o reparación de viviendas se registrarán por las normas aprobadas en octubre de 2009 por la comisión central de anticipos de vivienda.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

a) Para compra o construcción de vivienda: 24.000,00 euros.

b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda: 10.000,00 euros.

En relación al tiempo de devolución máximo será desde 1 de enero de 2010:

a) Para compra o construcción de vivienda: 12 años.

b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda: 6 años.

#### Artículo 56. *Seguro de accidente laboral.*

La empresa durante la vigencia de este convenio se compromete a abonar, un capital en los supuestos de fallecimiento, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total, que sean consecuencia de un accidente laboral, en las siguientes condiciones:

a) Personal asegurado: Se beneficiarán de las garantías establecidas todos los trabajadores en alta en la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

b) Garantías: Respecto a las normas de las garantías, capitales garantizados, coeficiente familiar y beneficiarios se aplicarán las normas anteriormente establecidas para el seguro de vida / invalidez de este convenio, excepto que las garantías comenzarán a partir del primer día de trabajo, al de ser dado de alta en la empresa.

## CAPÍTULO IX

**Sistemas complementarios de previsión**

a) Sistema de previsión: Con independencia de los seguros de vida que se contemplan en este convenio, a fecha 1 de enero del año 2000, se creó un sistema de previsión para todos los trabajadores incluidos en el mismo con una antigüedad de 1 año al 31 de diciembre del año considerado.

Al efecto, la empresa estableció la adhesión de los trabajadores afectados, como partícipes, a un plan de pensiones del sistema individual (P.P.I.) y de aportación definida.

Dicho plan de pensiones individual fue concertado con B.B.V.A. pensiones, S.A. entidad gestora de fondos de pensiones, realizándose las aportaciones por cuenta del trabajador, según se describe en los párrafos sucesivos.

La empresa, no obstante, se compromete a realizar directamente dichas aportaciones en el plan de pensiones que cada trabajador designe, en el momento en que exista una solución técnica que lo permita. El trabajador deberá para ello, aportar la documentación, que al efecto, le sea solicitada por la empresa.

Aportación de la empresa por cuenta del trabajador: Durante la vigencia del presente convenio, con cargo a la empresa, se realizará al P.P.I. una aportación anual por cuenta y en beneficio de cada uno de los trabajadores adheridos al mismo que será el 3% del salario 14 meses incrementado con la P.G.P. anual para valor K=1 del nivel profesional en que esté encuadrado en cada momento y el complemento personal absorbible que individualmente corresponda a cada trabajador.

Para ello se abonará y retendrá a cada trabajador mensualmente (12 pagas) el % indicado en concepto de aportación al P.P.I.

Las cantidades resultantes de la aplicación de los porcentajes anteriores serán ingresadas mensualmente.

Para los trabajadores de nuevo ingreso, la aportación se devengará a partir del primer día del mes siguiente al que cumpla el año de antigüedad y todos ellos deberán firmar el boletín de adhesión al P.P.I. para tener derecho a esta prestación.

Las aportaciones de la empresa, por cuenta del trabajador, cesarán en el momento en que el interesado cause baja en la empresa y, en todo caso, al cumplir los 65 años de edad.

## CAPÍTULO X

Disposición adicional primera. *Plan igualdad*

De conformidad con lo establecido en el acta N° II del convenio colectivo de Saint Gobain Cristalería S.L de 15 de enero de 2010, se incorpora el plan de igualdad y el plan de prevención contra el acoso (anexo I), siendo responsable la comisión mixta, del seguimiento, vigilancia y aplicación del plan de igualdad y prevención contra el acoso.

Disposición adicional segunda. *Horas extras.*

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar, indicándolo antes de su realización, bien por percibir las cantidades que se indican en el artículo 41, o bien por devengar las cantidades que se relacionan:

Nivel profesional	Jornada diurna – Euros	Domingos, festivos y nocturnas – Euros
II	7,9550	9,1762
III	8,5353	9,8852
IV	8,7770	10,2472

Nivel profesional	Jornada diurna – Euros	Domingos, festivos y nocturnas – Euros
V	9,0179	10,5941
VI	11,2951	12,7204
VII	12,3432	14,3792
VIII	13,4214	16,0381
IX	14,3813	17,1848

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

#### Acta adicional

**Contratación.**—Las necesidades coyunturales por circunstancias de la producción, serán cubiertas mediante el contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción recogido en el artículo 75 del convenio nacional del vidrio en vigor, y en las mismas condiciones en él establecidas.

**Anticipo vivienda.**—Se compromete un montante total para 2010 en toda la sociedad, con el fin de atender las solicitudes de anticipo vivienda, por un importe de 400.000,00 euros.

**Factores de indemnización.**—Toda vez que la comisión paritaria para el estudio de la revisión de la aplicación de los factores de indemnización no ha llegado a ninguna conclusión. Ambas partes acuerdan que los grados de factor permanecerán sin cambios durante la vigencia del presente convenio, salvo que se llegue a un acuerdo con la representación de los trabajadores en el resultado de las mediciones ambientales de algún profesigramas.

**Mesas de seguridad y salud laboral y políticas de igualdad y políticas de formación.**—Dentro del marco del diálogo institucional, que se viene desarrollando entre la empresa y los sindicatos en materias de seguridad y salud laboral, políticas de igualdad y políticas de formación, las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a introducir en el convenio cambios en estas materias y a adoptar las medidas que puedan acordarse en dicho proceso de diálogo. Para su adopción se convocará una reunión extraordinaria de la comisión negociadora del convenio.

## ANEXO I

### Procedimiento de calificación niveles profesionales

#### *Nivel profesional II*

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

**Unidades de competencia:**

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

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

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

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

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

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

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

#### *Nivel profesional III*

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

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

Unidades de competencia:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Nivel profesional IV*

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

Unidades de competencia:

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

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

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

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

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

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

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

### *Nivel profesional V*

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

Unidades de competencia:

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

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

Funciones características de secretariado de dirección y despaching con exigencia del dominio de un idioma extranjero.

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

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

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

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

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

## *Nivel profesional VI*

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

Unidades de competencia:

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

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

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

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

Funciones de secretariado de alta dirección y despaching con exigencia del dominio completo de dos o más idiomas extranjeros.

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

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

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

## *Nivel profesional VII*

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

Unidades de competencia:

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Nivel profesional VIII*

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

Unidades de competencia:

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

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

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

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

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

### *Nivel profesional IX*

Misión general: Funciones muy complejas, que implican hacer frente a situaciones imprevistas que pueden suponer la modificación o fijación de nuevos objetivos globales, cuyo desempeño requiere establecer los programas, métodos o procedimientos necesarios para la consecución de los referidos objetivos. Pueden implicar la acción de mando de una o varias secciones o departamentos con un volumen importante de medios técnicos y humanos, de cuya organización, control y óptimo aprovechamiento se es responsable.

Toma de decisiones complejas de forma autónoma en entorno de incertidumbre sin método o procedimientos previamente establecidos, que afectan a la marcha de las

instalaciones, a la organización del trabajo en su ámbito de competencia, o impliquen compromisos económicos para la sociedad.

Unidades de competencia:

Funciones consistentes en el desarrollo de una técnica o aplicación especializada de estudio con un alto componente de coordinación o control. Funciones cuyos titulares por lo general desempeñan la jefatura o mando de un área de gestión y que tienen como responsable jerárquico a un director o cuadro.

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

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

Multifuncionalidad y policompetencia.

Implicación y contribución en el diseño y desarrollo de proyectos de mejora e innovación en su área de trabajo en distintas actividades (seguridad, calidad, medio ambiente, técnico, gestión, RR.HH. Comercial–marketing, etc.).

Formación requerida: Requieren la posesión de amplios conocimientos teóricos en alguna de las distintas áreas: administrativa, financiera, comercial, técnica, etc..., donde se desarrolle su actividad.

Formación de titulado de grado medio en alguna disciplina, o bien un tercer grado de formación profesional, fuertemente complementada con cursos específicos sobre las técnicas y metodologías empleadas en sus áreas de actividad, dado el alto contenido técnico-intelectual de las actividades a desarrollar, coordinar o controlar.

Actualización permanente de conocimientos técnicos y profesionales.

Dominio de al menos un idioma a nivel operacional.

Competencias generales: Muy alto grado de autonomía e iniciativa, siendo supervisadas las actuaciones en función de los resultados obtenidos.

#### *Plan de igualdad SG Cristalería S.L.*

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

El artículo 45.2 de la citada Ley establece la obligación, para las sociedades de más de 250 trabajadores, de establecer planes de igualdad que aseguren la citada igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por su parte, entre los principios de conducta y acción del grupo Saint Gobain figuran los de «respeto a las personas», «respeto a la legalidad» y «respeto a los derechos de las personas que trabajan en el grupo Saint Gobain», principios que en su definición, recogen la esencia, no sólo desde un plano formal y normativo, sino desde un plano material y de cultura empresarial del principio de igualdad, tanto en su formulación internacional, como en la específica de la ley orgánica.

El objetivo fundamental es impulsar el plan de igualdad de Saint Gobain Cristalería S.L, con las siguientes prioridades en sus contenidos:

Mejorar la posición laboral de las mujeres con relación a su empleo y carrera profesional:

Incrementando el porcentaje de mujeres en la plantilla de la empresa, fomentando su contratación en las profesiones donde está subrepresentada, y especialmente en el área de producción.

Diversificando las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.

- Garantizando la participación de las trabajadoras en la formación.
- Eliminando las barreras a la promoción profesional de las mujeres mediante la formación, y el reconocimiento del desempeño y experiencia profesional.
- Reconociendo las habilidades, capacidades, y el desempeño de las trabajadoras para mantener la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Fomentando la efectiva conciliación entre la vida laboral, familiar y personal facilitando horarios, turnos, vacaciones y cualquier otra medida de flexibilidad que permita la compatibilidad.
- Adoptando el protocolo de prevención e intervención ante cualquier situación de acoso.
- Supervisando y apoyando la puesta en práctica de los objetivos fijados en el plan de igualdad.
- Reforzando el papel de la empresa Saint Gobain Cristalería como empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad:
- Gestionando los recursos humanos de forma óptima para evitar discriminaciones garantizando igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente dialogo y negociación con la representación sindical.
- Comprometiendo la adopción de acciones positivas, como instrumentos eficaces y con los adecuados recursos financieros y humanos.
- Promoviendo cambios en las actitudes y comportamientos para contribuir al desarrollo de este objetivo.
- Proyectando la imagen interior y exterior de Saint Gobain Cristalería como empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.

De acuerdo con los anteriores objetivos, el presente plan de igualdad que a continuación se detalla, se estructura de la siguiente forma:

1. Diagnostico previo.
2. Medidas de acción positiva:
  - Selección/contratación.
  - Formación.
  - Promoción.
  - Retribución.
  - Conciliación.
  - Salud laboral y prevención de riesgos.
  - Comunicación, publicidad y marketing.
3. Acciones de formación.
4. Acciones de comunicación.
5. Ejecución, seguimiento y evaluación.
6. Plan de prevención contra el acoso.

Diagnostico previo: El diagnostico está realizado con datos de fecha 30 de noviembre de 2008.

Conclusión del diagnóstico:

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

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

Medidas de acción positiva:

1. Selección-contratación: En materia de selección/contratación se adoptarán las siguientes medidas:

Revisar los textos de los anuncios publicados (tanto internos como externos):

Eliminando referencias sexistas.

Incluyendo en el texto del anuncio una mención a las políticas de igualdad y de conciliación de SG Cristalería

Revisando la idoneidad de los espacios en los que se insertan los anuncios de demanda de empleo.

Se eliminará en el proceso de selección cualquier referencia al estado civil de la persona candidata, número de hijos e hijas, situación personal o familiar de cualquier tipo.

Se exigirá a la empresa de preselección contratada por SG Cristalería o persona responsable de preselección si es interna, que presente candidaturas en proporción inversa a la representación de cada sexo existente en el momento. Así, si en el momento de la contratación, las mujeres representan el 20% y los hombres el 80%, deberán presentar un 80% de candidatas y un 20% de candidatos. En caso de no resultar posible, la empresa contratada o la persona responsable de la fase de preselección si es interna, deberá emitir un informe explicando las medidas adoptadas y las razones del fracaso en la búsqueda.

A igualdad de formación y experiencia entre las candidaturas, se optará por la contratación de la persona que pertenezca al sexo menos representado (regla 60-40).

Las personas responsables de selección/contratación de la sociedad deberán garantizar que los procesos que se realicen en sus centros de trabajo cumplan esta norma.

Las personas responsables de la contratación, en caso de decidir finalmente contratar la candidatura correspondiente al sexo más representado, deberán informar por escrito a la dirección de recursos humanos de su decisión, exponiendo las razones de su elección, siempre de carácter objetivas y comprobables con el currículum o informe de selección.

Indicadores de seguimiento: Semestralmente la comisión encargada del seguimiento revisará los informes, que en su caso pudieran aportarse, en correlación con la contratación, para emitir las recomendaciones oportunas para garantizar el cumplimiento del objetivo en esta materia. Los servicios de asuntos sociales/rrhh serán los responsables de remitir esta información a la comisión.

2. Formación: En materia de formación se adoptarán las siguientes medidas:

Formación externa: Colaboración con centros u organizaciones de enseñanza para ofrecer formación profesional específica y adecuada a la demandada por el grupo, con el objetivo de disponer de más candidatas femeninas, especialmente en los puestos técnicos o de producción, donde la ocupación es muy baja.

Formación interna: Asegurar que todas las mujeres reciben la formación específica y necesaria para favorecer su promoción interna.

Indicadores de seguimiento: Semestralmente se enviará a la ya citada comisión el seguimiento de los planes de formación anuales de todos los centros de trabajo. El servicio de AASS/RRHH será el responsable de la ejecución de estas medidas, informando a la anteriormente citada comisión.

3. Promoción:

A igualdad de formación y experiencia en las candidaturas, se optará por la promoción de la persona que pertenezca al sexo menos representado (regla 60-40).

Las personas responsables de selección/contratación y formación de la sociedad deberán garantizar que los procesos que se realicen en sus centros de trabajo cumplan esta norma, asegurando que antes de acudir a la contratación externa para cubrir una vacante, se habrán agotado todas las posibilidades de promoción interna de mujeres.

La persona responsable de la promoción, deberá informar por escrito a la dirección de recursos humanos de su decisión, si esta fuera no elegir a la persona del sexo menos representado exponiendo las razones de su elección, basándose en los criterios objetivos anteriormente expuestos.

Indicador de seguimiento: La comisión mixta será la responsable de realizar un seguimiento semestral de la distribución por sexos de las promociones realizadas, analizando las vacantes convocadas.

4. Retribución: En trabajos de igual valor, se garantizará igual salario entre mujeres y hombres considerando el salario y el resto de las retribuciones extrasalariales.

Indicador de seguimiento: Anualmente y desagregado por sexos/niveles se proporcionará a la comisión la masa salarial del ejercicio anterior para su análisis. En el caso de que la comisión detecte indicios o evidencias de discriminación en materia retributiva, solicitará de la dirección de recursos humanos la redacción de un informe conteniendo las posibles causas y las medidas correctivas.

5. Conciliación:

Acumulación del permiso de lactancia (1 hora) al de maternidad o paternidad, dependiendo del progenitor o progenitora que lo disfrute.

Garantizar que en los centros se dispone de las infraestructuras adecuadas para permitir el trabajo de las mujeres en cualquier ocupación.

Reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos, en disfrute acumulado en días / meses o acumulado al periodo de vacaciones.

Excedencia por un periodo máximo de tres años, para el cuidado de hijos menores de 8 años y familiares dependientes, en los rangos de parentesco legalmente establecidos.

6. Salud laboral y prevención de riesgos: Considerando las recomendaciones que puedan provenir de la comisión de seguridad y salud laboral, elaborará un documento dirigido a la protección de la salud de la trabajadora embarazada o durante la lactancia natural.

Seguimiento: Los comités de seguridad y salud de los diferentes centros serán los responsables del cumplimiento y efectividad de la normativa legal y recomendaciones de la comisión de seguimiento.

7. Comunicación, marketing y publicidad: Constatamos que el lenguaje y las imágenes son vitales para la construcción de una cultura organizativa exenta de discriminación.

Por ello parece necesaria la adopción de medidas transversales concretas, que incidan en la modificación de la cultura en materia de igualdad. Se propone, por tanto, promover la revisión de nuestros documentos de comunicación, publicidad, marketing, convenio colectivo etc. eliminando cualquier elemento sexista, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas, frente a accionistas, clientes, proveedores, etc.. de forma que por este medio contribuyamos a la construcción de una nueva cultura y a la consecución de uno de los objetivos fijados en este plan de igualdad, como es la proyección de una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

Responsables: direcciones de comunicación, direcciones de marketing/ comercial y cualquier dirección responsable de la redacción de documentos e imágenes de gran difusión.

Se comunicarán a la comisión las medidas concretas adoptadas por cada uno y para todas sus acciones de comunicación.

Acciones de Formación: Para conseguir la aplicación efectiva del plan de igualdad es necesaria la participación de todas las personas que colaboran con la empresa. Por tanto, es necesario dotar a los distintos departamentos de las herramientas necesarias para fortalecer sus conocimientos en materia de igualdad, especialmente a la función de recursos humanos, y a todas aquellas personas que tienen encomendada la dirección de equipos.

Igualmente, se hace necesario sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad, por lo que las acciones de formación deberán ir dirigidas a todas las personas que trabajan en la empresa.

Indicadores de seguimiento: Los servicios de AASS/RRHH remitirán la propuesta para la formación señalada, indicando el grado de avance de la misma con periodicidad semestral.

Los directores de recursos humanos asegurarán que en todos los centros bajo su dependencia, la formación del personal de nuevo ingreso y los manuales de acogida, recogen esta materia.

Acciones de Comunicación: Como medida transversal, además de proponerse la formación en la materia, se identifica la necesidad de realizar un plan de comunicación de forma que se ponga en conocimiento de toda la plantilla el propio plan de igualdad, así como el protocolo contra el acoso, de forma que las medidas de acción positiva sean lo más efectivas posibles y contribuyan al cambio cultural y a la efectiva igualdad de oportunidades en el seno de SG Cristalería S.L.

Ejecución, seguimiento y evaluación: La política de igualdad no acaba con la aprobación del plan de igualdad, comprende igualmente la vigilancia, la evaluación de su puesta en práctica y la adopción de medidas correctoras que se consideren necesarias.

Para ello, y con la periodicidad que se precise, se establecerá un seguimiento de todas las medidas acordadas. Para aquellas que no tengan indicador concreto, el seguimiento como mínimo será anual.

## PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

### Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Saint Gobain Cristalería S.L, en sus distintos centros de trabajo.

## CAPÍTULO I

### Definiciones y medidas preventivas

### Artículo 2. *Acoso moral.*

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

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

### Artículo 3. *Tipos de acoso moral.*

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

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

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

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

#### Artículo 4. *Acoso sexual.*

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

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; consejo de ministros de comunidades europeas, mayo 1990 y recomendación de la comisión europea sobre el mismo asunto, noviembre 1991).

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

#### Artículo 5. *Acoso por razón de sexo.*

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

#### Artículo 6. *Actos discriminatorios.*

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación del Grupo Saint Gobain, gozando de la especial protección otorgada por la constitución española a los derechos fundamentales.

#### Artículo 7. *Medidas preventivas.*

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

**Procedimiento de actuación**Artículo 8. *Procedimiento de actuación.*

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

Artículo 9. *Principios del procedimiento de actuación.*

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

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

Prioridad y tramitación urgente.

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

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

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

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

Artículo 10. *Ámbito de aplicación.*

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

Artículo 11. *Iniciación del procedimiento.*

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables de asuntos sociales/recursos humanos de los respectivos centros de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

Directamente por la persona afectada.

A través de la representación sindical.

Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Artículo 12. *Instrucción.*

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

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

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

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

La parte instructora, notificará directamente a la dirección general de recursos humanos de la delegación, la iniciación del procedimiento, sin identificación de las personas involucradas.

#### Artículo 13. *Procedimiento previo.*

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

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

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

#### Artículo 14. *Procedimiento formal.*

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

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

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

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

#### Artículo 15. *Medidas cautelares.*

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

**Artículo 16. Asistencia a las partes.**

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

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

**Artículo 17. Cierre del expediente.**

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

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

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

**Artículo 18. Comisión de seguimiento.**

Para el seguimiento y control de estos planes se estará a lo previsto en la disposición adicional primera.

**ANEXO II****Tabla año 2010 (euros)**

(Siendo el coeficiente «k» en la P.G.P. Igual a 1) 0,50%

Nivel	Salario convenio 12 meses		Gratificaciones extraordinarias 2 meses		P.G.P. 14 meses	Total remuneraciones	
	Tramo A	Tramo B	Tramo A	Tramo B		Tramo A	Tramo B
Profesional					34,8166		
II	17.725,8294	18.075,2081	2.954,3204	3.012,5347	974,8648	21.655,0146	22.062,6076
III	18.694,2581	19.063,3835	3.115,6789	3.177,2306	974,8648	22.784,8018	23.215,4789
IV	19.908,8248	20.299,6794	3.318,1066	3.383,2799	1.218,5810	24.445,5123	24.901,5403
V	21.127,3169	21.543,0147	3.521,2195	3.590,5025	1.218,5810	25.867,1174	26.352,0983
VI	23.024,7750	23.473,0135	3.837,4626	3.912,1690	1.706,0134	28.568,2510	29.091,1959
VII	25.681,0174	26.183,4217	4.280,1541	4.363,9035	1.706,0134	31.667,1849	32.253,3386
VIII	29.711,8212	30.296,5451	4.951,9394	5.049,4244	1.706,0134	36.369,7740	37.051,9830
IX	31.886,9293	32.567,5257	5.314,4882	5.427,9209	1.706,0134	38.907,4309	39.701,4600



**ANEXO IV**  
CALENDARIO TURNO TOTAL CICLOS 4 SEMANAS CONSECUTIVAS

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

DESCANSOS



