

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 1313** *Resolución de 11 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Veneciana Crisa-Norte, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa La Veneciana Crisa-Norte, S.A. (código de Convenio número 9007102), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal 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, 11 de enero de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roch.

CONVENIO COLECTIVO LA VENECIANA CRISA-NORTE 2010-2011

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Sección 1.^a Objeto

Artículo 1.º

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa La Veneciana Crisa Norte, S.A. y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Sección 2.^a Ámbito de aplicación

Artículo 2.º Personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en La Veneciana Crisa Norte, S.A, con exclusión del personal perteneciente a la categorías denominadas «Cuadro y EAP».

Artículo 3.º Territorial.

Las normas de este Convenio. serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene la sociedad La Veneciana Crisa Norte, S.A.

Artículo 4.º Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2010 y finalizando el día 31 de diciembre de 2011.

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

treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

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

Artículo 5.º Absorción y compensación.

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

Artículo 6.º Garantía personal.

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

Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.

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

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

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

Artículo 8.º Derecho supletorio.

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

Sección 4.ª Comisión Paritaria

Artículo 9.º Constitución.

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 10.º Composición.

Esta Comisión estará compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, quienes asumirán las funciones de vigilancia del mismo. Cada una de las partes designará un secretario.

Artículo 11.º Designación y sustitución de Vocales.

Los Vocales de la Comisión, nombrados por cada una de las representaciones, serán designados en apartado acta final.

Las sustituciones se producirán, por decisión de cada representación en su ámbito, informando a la otra representación.

Artículo 12.º *Reuniones y acuerdos.*

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez cada trimestre y, excepcionalmente si fuese necesario, un máximo de dos veces al año a solicitud de una de las partes, por escrito y señalando los puntos a tratar.

La fijación de la fecha de la reunión se efectuará dentro de los quince días naturales a contar a partir de la fecha de acuse de recibo de la parte receptora de la petición.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Sección 1.ª Organización

Artículo 13.º *Facultad de organización.*

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

Artículo 14.º *Contratación.*

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

La modalidad de contratos de puesta a disposición, se realizará para resolver necesidades coyunturales, en los términos que legalmente están definidos y con las condiciones generales establecidas legalmente en cada caso.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 15.º *Formación.*

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

La Dirección, presentará a los representantes de los trabajadores, el plan de formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «Diagnósticos de necesidades» realizados por los Jefes de Áreas de trabajo y por la propia Dirección, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los representantes de los trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

Anualmente, se presentará a los representantes de los trabajadores, los resultados e información sobre la realización de las acciones de formación, incidencias, etc., para análisis conjunto.

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

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

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

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación la cantidad de 5,53 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 estudios para el 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, ayudas para la formación, en cuyo caso, los representantes de los trabajadores emitirán informe favorable, cuando el procedimiento así lo requiera.

CAPÍTULO IV

Sección 1.ª Jornada de trabajo

Artículo 16.º Jornada anual y trabajo efectivo.

La jornada de trabajo, durante los años 2010 y 2011, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, se distribuirá:

Año 2010: 1.752 horas.

Año 2011: 1.750 horas.

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

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

Artículo 17.º Modalidades de horario.

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

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

Para el personal que trabaja a jornada partida se establece que los viernes comprendidos entre el día 1 de Junio y el 30 de septiembre su horario de trabajo será de 8 a 15 horas.

Turnos.—Este personal, continuará prestando servicio de lunes a viernes, excepto festivos, en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde con los Delegados del Personal, con un tiempo de descanso diario de quince minutos computable como de trabajo efectivo.

Por necesidades coyunturales de cumplimiento de pedidos y atención a clientes, la Dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, respetando la jornada semanal de lunes a viernes, e informando a los Delegados de Personal y con

preavisos de cuarenta y ocho horas, mínimo, a los trabajadores afectados. Primero se resolverá con voluntarios, y si no los hubiere, rotativamente.

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

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

Sección 2.ª Vacaciones

Artículo 18.º Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de 23 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.

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

En cada centro de trabajo, la Dirección del mismo, expondrá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores. Dicho programa, se confeccionará de común acuerdo, entre la Dirección del centro y los representantes de los trabajadores. Si algún trabajador, por circunstancias especiales, propusiera una variación dentro de la programación que le afecta, la Dirección trataría de resolver la necesidad satisfactoriamente, con la menor repercusión para el conjunto.

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

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

Artículo 19.º Permisos retribuidos.

La empresa concederá al personal, previo aviso y justificación, permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio. Quince días naturales.
- 2.º Alumbramiento de esposa o compañera: Tres días laborables, según calendario laboral.
- 3.º Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos y de los padres, abuelos, hermanos, y nietos, tanto consanguíneos como afines: Tres días naturales; más tiempo de viaje, si se justificara, hasta un total de cinco días naturales.
- 4.º Exámenes.
- 5.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables de carácter público y personal, justificando la causa que los origina. Se entenderán que son deberes públicos inexcusables, aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.
- 6.º Los Delegados del Personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como representantes de los trabajadores, en las condiciones legalmente establecidas.
- 7.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, justificadas por el Médico y el propio interesado las circunstancias en que se produce. En el caso de que el trabajador que asista a consulta médica, no cause baja y el Médico justifique por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.
- 8.º Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

CAPÍTULO V

Estructura de la remuneración

Artículo 20.º *Disposiciones generales.*

Se establecen las siguientes disposiciones sobre remuneración:

1. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio, son todas ellas, brutas.
2. Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90% del salario devengado en esa semana.
3. La clasificación del personal afectado por el presente Convenio colectivo, contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan:

Técnicos y Administrativos	Operarios
Aux. administrativo.	Peón ordinario.
Oficial 2.ª	Peón especialista.
Oficial 1.ª	Oficial 3.ª
Jefe de 2.ª	Oficial 2.ª
Jefe de 1.ª	Oficial 1.ª
	Capataz.

Artículo 21.º *Conceptos retributivos.*

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

Salario Convenio.

Gratificaciones extraordinarias.

Complementos:

Complemento Personal de Origen (operarios).

Sueldo complementario (empleados).

Complemento Personal.

Plus Personal.

Complemento Hora Noche Turnos.

Variable Anual por R. Explotación/PNV (producto neto ventas).

Variable Anual por Indices Cumplimiento y Seguridad.

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

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

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

Artículo 22.º *Retribución salarial Convenio.*

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

Artículo 23.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, se abonarán en razón a las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en el anexo 1, incrementadas con las cantidades que pudieran corresponder por Complemento Personal y otras que, a título personal, pudiera tener el trabajador.

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

Las gratificaciones se abonarán como fecha tope el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente.

Artículo 24.º *Complementos personales.*

1.º Complemento Personal de Origen (personal operario).—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones salariales.

2.º Sueldo Complementario (personal empleado).—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones salariales

3.º Complemento Personal.—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones salariales

4.º Plus Personal.—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal y, será absorbido, total o parcialmente, con ocasión de los cambios de categoría que le afecten, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones salariales.

Artículo 25.º *Horas extraordinarias.*

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

1. Realización de las exigidas para reparar siniestros o, daños extraordinarios.
2. Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, periodos punta de producción o por otras circunstancias de carácter similar a las anteriores.
3. Por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Dirección y el trabajador respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso se podrá añadir al periodo de vacaciones pactado.
4. La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe de 10,00 euros siendo un concepto actualizable según lo establecido en el artículo 29 del presente Convenio colectivo.

Artículo 26.º *Retribución en vacaciones.*

El importe a percibir durante el periodo de disfrute de vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de horas extraordinarias, destajos, gratificaciones extraordinarias y Complemento Hora Noche Turnos.

Artículo 27.º *Complemento Hora Noche Turnos.*

Se establece las cantidad 1,94 euros por hora trabajada para el personal que preste sus servicios durante los turnos de noche de ocho horas organizados de 22 a 6 horas o de 23 a 7 horas.

Artículo 28.º *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a algún sindicato, los centros descontarán en la Nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa

un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la empresa si la hubiere.

CAPÍTULO VI

Incrementos salariales y cláusulas de revisión

Artículo 29.º *Actualizaciones.*

1. Condiciones de aplicación para 2010.—En el año 2010 será de aplicación el IPC real que emita el Gobierno para el año 2010 sobre las tablas salariales provisionales del año 2010 con fecha de efectos a 1 de enero de 2010.

Con fecha 1 de enero de 2010 se aplicará un anticipo del 1% a cargo del IPC real. En el caso de que el IPC real sea inferior al 1% no se efectuará revisión de tablas.

2. Condiciones de aplicación para 2011.—En el año 2011 será de aplicación el IPC real que emita el Gobierno para el año 2011 sobre las tablas provisionales del año 2011 con fecha de efectos a 1 de Enero de 2011.

Con fecha 1 de Enero de 2011 se aplicará un anticipo del 1% a cargo del IPC real. En el caso de que el IPC real sea inferior al 1% no se efectuará revisión de tablas.

CAPÍTULO VII

Contrato relevo

Artículo 30.º *Contrato relevo.*

A) Principios generales.

1. El contrato de relevo solo será aplicable a 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.

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

B) Criterios para hacer efectiva su implantación:

1. Haber cumplido 61 años de edad.
2. Que exista un periodo de cotización previo de 30 años sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.
3. Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años.
4. Que la reducción de la jornada se halle comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%.

C) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevado).—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 preferentemente en los procesos de formación del trabajador relevista, y una vez formado, en las tareas propias o análogas de su grupo profesional.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador al cumplir 65 años, la prestación laboral de la jornada proporcional pactada en el Convenio colectivo vigente en cada momento, de los trabajadores jubilados parcialmente en aplicación del presente acuerdo, 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., siendo comunicados con una antelación mínima de 30 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 para dicho ejercicio, 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.

D) Contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista).—El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Por norma general, el contrato con el relevista, 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, siempre que persista el carácter no amortizable de las actividades desarrolladas por el trabajador relevado, y 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 invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

El trabajador relevista ingresará dentro del mismo colectivo/grupo profesional que el trabajador relevado, pudiendo hacerlo en el mismo puesto o uno similar, siempre y cuando se mantenga una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Atendiendo a lo anterior, el ingreso se producirá con la categoría de Peón ordinario si sus actividades a desarrollar se encuentran dentro del colectivo grupo profesional de operarios, o con la categoría de Auxiliar administrativo si sus actividades a desarrollar se encuentran comprendidas dentro del colectivo/ grupo profesional de Técnicos Administrativos.

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:

En función del porcentaje sobre la Jornada realizada (entre el 25% y el 75%), recibirá el equivalente de las remuneraciones mínimas garantizadas en las tablas, y complementos personales que el trabajador tenga reconocidos en el momento de la jubilación parcial.

Los complementos por modalidad de trabajo 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 porcentaje de jornada realizada (entre el 25% y el 75%) sobre 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.

Nota: Mantendrá el derecho a la percepción completa de las ventajas sociales del Convenio colectivo, 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.

Cláusula resolutoria.—En el caso que durante la vigencia del presente acuerdo, 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, y antes de la resolución del acuerdo, las partes se reunirían para analizar el alcance de las modificaciones producidas, y estudiar la posibilidad de adaptar el presente acuerdo a la nueva regulación.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones socialesArtículo 31.º *Incapacidad temporal.*

Quando un trabajador sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de empresa, se abonará un Complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90% de la retribución salarial mensual que figura en la columna que sea aplicable del anexo 1 más el Complemento Personal de Origen (operarios), sueldo complementario (empleados), Plus Personal y Complemento Personal que pudiera tener el trabajador.

Todo ello, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja, excepto en caso de hospitalización que será a partir del octavo día de la baja. Esta prestación se mantendrá en tanto la S. Social conceda las prestaciones por I. temporal.

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

En el caso de que a un trabajador se le reconozca por el organismo competente una incapacidad permanente en el grado de total, se le indemnizará con el importe que figura en el anexo 2 con la denominación Indemnización IPT. Se entiende que la resolución de incapacidad permanente total es firme y no está sujeta a revisiones.

Artículo 32.º *Becas.*

Se establece un sistema de becas, aplicable a hijos de trabajadores de alta en la empresa, con edades comprendidas entre los tres años cumplidos y los veinticinco años, según baremo que se detalla en el anexo 2.

El requisito para efectuar el pago de estas ayudas, es el de estar matriculados en centros de enseñanza oficiales o reconocidos como tales, presentando el documento original de matrícula en Administración Personal, caso de estar fuera de la edad de enseñanza obligatoria, que se realizará en el mes de septiembre.

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

Se aplicará la bonificación que resulte del cuadro que sigue, en función del número de hijos del trabajador que estén estudiando entre los tres y los veinticinco años:

Número hijos	% Bonificación-beca
2	10
3	20
4	30
5 o más.....	40

Ayuda a minusválidos:

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

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

Estas ayudas, cuyas cuantías se recogen en el anexo 2, se efectuarán, atendiendo a la siguiente distribución y epígrafes:

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

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

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

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

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

50%, en octubre-noviembre, justificada en Administración la inscripción a un determinado centro.

50% restante, en enero-febrero.

Artículo 33.º *Ayuda de estudios para trabajadores en activo.*

Se podrá acceder al sistema de ayudas para estudios por el personal de la empresa, en centros oficiales y Universidades locales y a distancia, aplicándose las ayudas para matrícula y libros que se establecen en baremo y en anexo 2.

Artículo 34.º *Seguro de vida e invalidez.*

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

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

- A) Bien, en caso de fallecimiento.
- B) O bien, en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado, en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Trabajadores asegurados.

A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1. Los trabajadores de alta en la empresa, en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan los 65 años.
2. Los jubilados anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.
3. Los trabajadores en plantilla que, de común acuerdo con la empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores excluidos de las garantías.—Trabajadores que estén en situación de excedencia.

Duración de las garantías.

a) Comienzo de las garantías:

Las garantías tomarán efecto:

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

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

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias no retribuidas o excedencias) o, definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado «Trabajadores asegurados».

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

Los capitales base correspondientes a cada categoría, son los que se describen en el anexo 2.

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

Asegurados sin cargas familiares: 90%.

Asegurados con cargas familiares: 120%.

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

Riesgos garantizados.—Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

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

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor. Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los que se señalen en las normas que rigen esta materia.

Beneficiarios.—Los beneficiarios serán los siguientes:

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

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

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

Artículo 35.º *Jubilación.*

La empresa concederá una cantidad en euros equivalente a dos mensualidades en el momento que un trabajador en activo tome la jubilación al cumplir los 65 años de edad, y una mensualidad a los 64 años. Cada mensualidad comprenderá los siguientes conceptos:

Primera columna de los anexos 1 (retribución salarial mes, tablas personal empleado y operario respectivamente).

Complemento Personal de Origen (operarios) (si lo tuviera).

Sueldo complementario (empleados) (si lo tuviera).

Plus Personal (si lo tuviera).

Complemento Personal (si lo tuviera).

Artículo 36.º *Disposición final.*

La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio colectivo, sustituye íntegramente a aquéllas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido

en el presente Convenio colectivo, acordado entre La Veneciana Crisa Norte, S.A., y su personal.

Con la retribución establecida en el presente Convenio colectivo se compensa el cobro de cualquier retribución adicional que se estableciera en el Convenio Nacional del Vidrio.

CAPÍTULO IX

Ley de Igualdad

Artículo 37.º *Ley de Igualdad.*

A) Principios generales.—Las políticas de empleo tendrán como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

El permiso y la prestación por maternidad y paternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social vigentes.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley 3/2007, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En los casos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores.

Disposición adicional. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*

Ambas partes acuerdan incluir en esta disposición adicional el siguiente texto:

1. Adhesión: Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse, de manera incondicionada, a la totalidad del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales publicado en el BOE de 14 de marzo del 2009 (ASEC).

2. Procedimientos:

Los procedimientos para la solución de conflictos colectivos son:

- Intervención previa y preceptiva de la Comisión Mixta
- La mediación
- El arbitraje.

3. Órganos y ámbitos: Será el organismo creado en el ámbito de la Comunidad Autónoma quien entienda y tramite los procedimientos de mediación y arbitraje.

La eficacia y la tramitación de los citados procedimientos se regirán por lo establecido en las normas y reglamentos de funcionamiento de los distintos organismos.

ANEXO 1

Tablas provisionales pendientes de actualización año 2010

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual
Jefe 1.ª	1.382,65	16.591,80	2.765,30	19.357,10
Jefe 2.ª	1.262,95	15.155,40	2.525,90	17.681,30
Oficial 1.ª	1.156,24	13.874,88	2.312,48	16.187,36
Oficial 2.ª	1.059,25	12.711,00	2.118,50	14.829,50
Aux. advo.	980,36	11.764,32	1.960,72	13.725,04
Aspirante	0,00	0,00	0,00	0,00

Tablas provisionales pendientes de actualización año 2010

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial doce meses	Gratificaciones reglamentarias dos meses	Total anual
Capataz	1.143,64	13.723,68	2.287,28	16.010,96
Oficial 1. ^a	1.040,60	12.487,20	2.081,20	14.568,40
Oficial 2. ^a	957,49	11.489,88	1.914,98	13.404,86
Oficial 3. ^a	914,12	10.969,44	1.828,24	12.797,68
Peón espta.	874,48	10.493,76	1.748,96	12.242,72
Peón ord.	836,11	10.033,32	1.672,22	11.705,54
Aprendiz	0,00	0,00	0,00	0,00

ANEXO 2

Becas

Edades (años)	Importes anuales
3 a 5 (Colegio)	39,26
6 a 13 (Colegio)	66,34
14 a 16 (Colegio)	74,46
17 a 19 (Colegio)	98,14
17 a 19 (F. Profesional) Grado 1	91,38
20 a 22 (estudios universitarios).	203,05
20 a 22 (F. Profesional) Grado 2	152,29
23 a 25 (estudios universitarios).	247,05
23 a 25 (F. Profes.) Grado Superior	152,97

Estudiando F. Profesional fuera periodo edad, se abonará siempre: 91,38 euros

Ayuda estudios trabajadores en activo

Tipo de estudios	2010-11
Superiores, ramas: Industrial, Económicas, Empresariales	162 €
Posgraduado y est. superiores, ramas Sociales y Humanidades	119 €
Ing. Tcas., Diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc.	78 €
Formación Profesional, Bachiller, COU, Selectividad,	59 €
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etc.	117 €

Ayuda deficientes

Epígrafes	Importes
A	175,98 €
B	338,43 €
C	91,38 €

Seguro vida

Empleados		Obreros	
Categorías	Capital base	Categorías	Capital base
Auxiliar administrativo	5.409,11	Peón ordinario	5.409,11
Oficial 1. ^a y 2. ^a Advo.	7.212,15	P. espec., Ofic. 3. ^a , 2. ^a 1. ^a	7.212,15
Jefe de 1. ^a y 2. ^a Advo.	10.217,21	Capataz	8.113,66

Indemnización por IPT

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

ANEXO 3

Retribución variable anual por resultados

En el caso de que el resultado de explotación real deducido del mismo el coste total de la retribución variable supere el importe previsto en el presupuesto, se establece un pago anual de 575 euros.

El pago de este Incentivo por resultados sociedad, se realizará en el mes de febrero del año siguiente al de su aplicación, en función de las horas normales trabajadas en el año.

Retribución variable relacionada con I.C. e IF1 de sociedad.

Se trata de incentivar el esfuerzo para asegurar el progreso y mejora en el servicio a los clientes (I.C.= Índice de cumplimiento) y en la reducción de los accidentes con baja (IF1 = Índice de frecuencia 1).

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

$$V = 40 (\text{I.C. real/I.C. objetivos}) + 40 (\text{IF1 objetivo/IF1 real}),$$

acotada de modo que el valor máximo aplicable sea:

$$V = 40 (\text{I.C. real/I.C. objetivo}) + 40 (\text{IF1 objetivo/IF1 real}) = 95 \text{ euros brutos año},$$

y siempre que, cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de: 75 euros brutos año.

Este pago se efectuará en el mes de febrero de cada año.

Coefficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores, harán inaplicable este concepto retributivo.