



CONVENIO COLECTIVO SGD LA GRANJA VIDRIERÍA, S.L.

CENTRO: LA GRANJA DE SAN ILDEFONSO (SEGOVIA)

VIGENCIA: 2014, 2015, 2016, 2017 Y 2018

### INDICE

Acta oficial de la firma del Convenio Colectivo

CAPITULO PRIMERO.- Disposiciones Generales

SECCION I – Objeto

SECCION II – Ámbito de aplicación

Artículo 2.º - Ámbito Personal y Territorial

Artículo 3.º - Duración

Artículo 4.º - Prórroga

SECCION III – Garantía, Absorción y Vinculación a la Totalidad

Artículo 5.º - Compensación

Artículo 6.º - Absorción

Artículo 7.º - Vinculación a la totalidad

CAPITULO SEGUNDO.- Interpretación y Vigilancia

Artículo 8.º - Interpretación

Artículo 9.º - Comisión Paritaria

Artículo 10.º - Composición

Artículo 11.º - Normas Actuación

Artículo 12.º - Acuerdos

CAPITULO TERCERO.- Vacantes, Ingresos, Organización, Calificación y Promoción

SECCION I – Vacantes y Contratación

Artículo 13.º - Vacantes

Artículo 14.º - Condiciones de ingreso

Artículo 15.º - Periodo de Prueba

SECCION II – Organización

Artículo 16.º - Facultad de organización

SECCION III – Calificación de los puestos

Artículo 17.º - Definiciones

Artículo 18.º - Calificación

Artículo 19.º - Normas de Calificación

Artículo 20.º - Procedimiento

Artículo 21.º - Grupo profesionales de Valoración y Grupos de Cotización

SECCION IV – Promoción

Artículo 22.º - Promoción

Artículo 24.º - Promoción por Cambio de Puesto

Artículo 25.º - Trabajos de Superior, Inferior e igual Calificación

Artículo 26.º - Externalización de Actividades

Artículo 27.º - Empresas de Trabajo Temporal

SECCION V – Formación

Artículo 28.º - Criterios de Formación

Artículo 29.º Premios de Formación

CAPITULO CUARTO.- Jornada, Permisos y Vacaciones

SECCION I – Jornada, Horarios

Artículo 30- Jornada Anual

Artículo 31 - Modalidad de Jornada



SECCION II – Vacaciones, diferencia horaria y permisos  
Artículo 32.º - Duración y Condiciones Generales  
Artículo 33.º - Periodo y Condiciones de Disfrute  
Artículo 34.º - Retribución en Vacaciones Artículo 35º- Permisos

**CAPITULO QUINTO.- Remuneraciones**

SECCION I – Salario  
Artículo 36.º - Salario Convenio  
SECCION II – Complementos Personales  
Artículo 37.º - Antigüedad  
SECCION III – Complementos de Puesto  
Artículo 38.º - Complementos por Trabajo a Turno  
Artículo 39.º - Plus Globalizado de Turno Total  
Artículo 40.º - Factores de Indemnización  
SECCION IV – Remuneraciones de vencimiento periódico  
Artículo 41.º- Gratificaciones Extraordinarias  
SECCION V – Remuneraciones Especiales  
Artículo 42.º - Horas Extraordinarias  
Artículo 43.º - Guardias, Llamadas, Prolongaciones, Etc.  
Artículo 44.º - Nochebuena y Nochevieja  
Artículo 45.º - Incentivo según Resultados  
Artículo 46.º - Remuneraciones  
SECCION VI – Disposiciones Generales sobre Retribuciones  
Artículo 47.º - Disposiciones Generales

**CAPITULO SEXTO.- Disposiciones Varias**

Artículo 48.º - Aplicación Convenio al Personal no Fijo  
Artículo 49.º - Cambios de Departamento de Fabricación  
Artículo 50.º - Garantía en caso de Accidente de Circulación  
Artículo 51.º - Derechos Sindicales  
Artículo 52.º - Derecho Supletorio  
Artículo 53.º - A.S.E.C.

**CAPITULO SEPTIMO.- Previsión y Ventajas Sociales**

SECCION I – Prestaciones en Incapacidad Temporal  
SECCION II – Premios de Nupcialidad y Natalidad  
SECCION III – Ayudas de Estudios para hijos de Trabajador/aes  
SECCION IV – Deficientes Psíquicos  
SECCION V – Ayuda de Estudios para el Personal  
SECCION VI – Jubilación  
SECCION VII– Fallecimiento en Activo  
SECCION VIII – Seguro de Vida e Invalidez  
Acta Adicional: Contrato de Relevo  
Disposiciones adicionales 1.ª y 2.ª

**ANEXOS**

ANEXO I – Retribuciones mínimas garantizadas  
ANEXO II – Tabla de Antigüedad  
ANEXO III – Importe Horas Extraordinarias  
ANEXO IV – Importe Hora de Formación  
ANEXO V – Plus Globalizado para Turno Total  
ANEXO VI – Calendario Tipo de Turno Total  
ANEXO VII – Importes Pvm promociones  
ANEXO VIII – Departamentos a efectos antigüedad en convocatorias  
ANEXO IX – Grados de consanguinidad y afinidad



ANEXO X - Parada social  
ANEXO XI – Distribución irregular de la jornada  
ANEXO XII – Plus personal pvm empleados  
ANEXO XIII – Declaración sobre contenido del convenio

**CAPITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**SECCION I. OBJETO**

**Artículo 1.º- Objeto del Convenio**

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre SGD La Granja Vidriera, S.L. y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según la Sección siguiente.

**SECCION II. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 2.º- Personal y Territorial**

El presente Convenio afecta a todas aquellas personas que integran la plantilla del centro de trabajo que S.G.D. tiene en La Granja de San Ildefonso (Segovia), con exclusión de los que, dentro de la organización de la Sociedad, están clasificados dentro del grupo de "Cuadros" y "EAP".

**Artículo 3.º- Duración**

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2018. No obstante lo anterior, las condiciones retributivas del mismo serán aplicables a partir del 1 de mayo de 2014.

**Artículo 4.º- Prórroga**

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

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral Competente.

**SECCION III. GARANTÍA, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

**Artículo 5.º- Compensación**

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

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

**Artículo 6.º- Absorción**

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

**Artículo 7.º- Vinculación a la totalidad**

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

En caso de producirse la nulidad de alguna de las cláusulas del Convenio por decisión de la Autoridad laboral o judicial, la Comisión negociadora se reunirá a la mayor brevedad posible para renegociar los términos del Convenio.

**CAPITULO SEGUNDO  
INTERPRETACION Y VIGILANCIA****SECCION I. INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO****Artículo 8.º- Interpretación**

La interpretación de lo pactado en este Convenio corresponde a la Comisión Paritaria a que se refieren los artículos siguientes. Si el dictamen que la Comisión Paritaria emita es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá utilizar las vías legales que estime oportunas.

**Artículo 9.º- Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria mencionada en el artículo anterior entenderá de las cuestiones que puedan surgir en la interpretación y aplicación de las normas del presente Convenio. Asimismo, entenderá de todas aquéllas otras cuestiones que estén establecidas en la Ley.

**Artículo 10.º- Composición**

La Comisión Paritaria establecida en el artículo anterior, estará compuesta por seis miembros del Comité de Empresa, preferentemente componentes de la Comisión Negociadora del Convenio. Por la Representación de la Empresa habrá el mismo número de miembros, como máximo.

Cada parte designará un Secretario.

**Artículo 11.º- Normas de actuación.- Reuniones**

A petición de cualquiera de los Secretarios, que incluirá los asuntos que se desean tratar, la Dirección de Recursos Humanos convocará las reuniones de la Comisión Paritaria, señalando día, lugar y hora. La convocatoria contendrá, asimismo, el Orden del Día correspondiente. El período de tiempo máximo entre la solicitud de reunión y la convocatoria será de quince días naturales. También entre la convocatoria y la celebración de la reunión no transcurrirán más de quince días naturales.

**Artículo 12.º- Acuerdos de la Comisión Paritaria**

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un Acta, tendrán carácter vinculante.

Caso de no existir acuerdo, cualquiera de las partes podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida.

A los efectos de las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, de manera incondicionada, a la totalidad del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

**CLAUSULA DE INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO**

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en la empresa, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el ámbito de ámbito que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:



- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la administración local incurra en los supuestos legalmente definitorios de la existencia de causa económica en tal ámbito.

### **1. Procedimiento.**

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia del fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T. A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a! correspondiente SERLA u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

## **CAPITULO TERCERO**

### **VACANTES, INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DEL PERSONAL Y PROMOCION**

#### **SECCION I. VACANTES Y CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 13.º- Vacantes**

Cuando sea preciso cubrir vacantes que se hayan producido por cualquier motivo, como cuando se cree un puesto de nuevo creación, referidos siempre al ámbito personal del Convenio, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa en el plazo de un mes desde que se produjo la vacante, indicando el número de puestos a cubrir y con el siguiente orden de prioridades:

- a) Con personal excedente del propio Centro, que reúna las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto.



- b) Por convocatoria entre el personal del propio Centro.
- c) Con personal de nuevo ingreso.

**Artículo 14.º- Condiciones de ingreso**

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

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

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

Las condiciones generales de contratación serán las que correspondan a cualquiera de las modalidades establecidas legalmente en cada momento.

La formalización de los contratos en prácticas, formación o aprendizaje se realizará teniendo presente, de más de las funciones y cometidos, una presencia equilibrada del personal de ambos sexos en la empresa. A tal fin, en la selección de trabajadores, se tendrá en cuenta el nivel existente de hombre y mujeres, procurando el equilibrio de ambos, tanto en la selección, como en la práctica.

**Artículo 15.º- Período de Prueba**

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

**SECCION II. ORGANIZACIÓN****Artículo 16.º- Facultad de Organización**

La Organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel máximo operativo de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajador/aes tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Cualquier cambio de organización deberá realizarse sin detrimento doloso de la formación profesional de las personas.

Ambas Representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de participación de las personas en la Empresa, acuerdan promocionar reuniones departamentales, a fin de resolver los problemas que pudieran darse.

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

Los cambios permanentes se producirán, informando previamente al interesado por escrito, sin detrimento doloso de su formación y experiencia profesional.

**SECCION III. CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO****Artículo 17.º- Definiciones**

- a) Puesto de trabajo

Es el conjunto de funciones y cometidos que configuran y definen un trabajo.



La descripción del puesto de trabajo está a disposición de la persona, pudiendo solicitarla en cualquier momento al departamento de recursos humanos.

**b) Análisis de los Puestos de Trabajo**

Se ajustará a lo indicado en el Método de Valoración, hecha abstracción de la persona que ocupa el puesto. Habrá en el departamento de recursos humanos, a disposición de todas las personas de la organización, una descripción de los puestos.

**c) Trabajo correcto individual**

Es la actividad que se exige a cada persona en su puesto de trabajo y que se corresponde con el concepto "actividad normal" de cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida del trabajo aceptados por la O.I.T.

**Artículo 18.º- Calificación**

La Calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos, basado en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupe el puesto.

**Artículo 19.º- Normas de Calificación**

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

**Artículo 20.º- Procedimiento**

Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de los puestos de trabajo de la misma, lo que realizará a través del Departamento de Recursos Humanos.

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan clasificados los puestos de trabajo del Centro, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de la escala de 18 Grupos Profesionales que se designarán alfabéticamente de la A-2 a la P.

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

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

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

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

La Dirección contestará a estos informes en un plazo máximo de quince días, a contar desde la presentación del informe en el Servicio de Recursos Humanos del Centro.

Si la persona afectada no estuviera de acuerdo con el dictamen final, podrá ejercer las acciones legales oportunas.

**Artículo 21.º- Grupos Profesionales de Valoración y Grupos de Cotización a la Seguridad Social. Nivel de entrada**

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, se establece un sistema de clasificación profesional por Grupos Profesionales, quedando clasificados los Puestos de Trabajo de la Empresa, correspondientes al personal afectado por este Convenio, dentro de una escala de 18 Grupos Profesionales de la A-2 a la P.

Las partes del Convenio acuerdan que, dadas las especificidades del proceso productivo de la compañía y los requerimientos técnicos de los puestos de trabajo de producción, para lograr el nivel de rendimiento adecuado y que se considera satisfactorio, es necesario un período temporal de inserción que permita que los trabajadores/as de producción puedan, no sólo alcanzar el nivel de formación y experiencia necesarios para la correcta realización de las funciones propias de su puesto de trabajo, sino también adquirir un conocimiento general sobre las especificidades del proceso productivo de la compañía y de los productos que ésta fabrica, factor éste que se considera igualmente necesario para poder alcanzar el nivel de rendimiento y desempeño adecuados. Las partes convienen en fijar la duración del período necesario para lograr los objetivos referidos en dos años.

Por ello, para todas las personas que sean contratadas en la empresa a partir del 1 de mayo de 2014 se establecen los niveles de entrada A-2 y A-1, que constituyen el itinerario obligatorio que deben seguir al objeto de alcanzar el nivel requerido. Durante el primer año de prestación de servicios se accederá al nivel A-2, siendo la permanencia máxima en el mismo de 1 año de trabajo efectivo; una vez concluida la estancia en dicho nivel, se accederá al nivel A-1, en el que el tiempo máximo de permanencia será de 1 año de trabajo efectivo. Una vez concluido dicho período de adaptación, los trabajadores/as serán encuadrados en el Grupo profesional A y percibirán el salario establecido para dicho Grupo.

La permanencia en los niveles de acceso se establece sin menoscabo del derecho a la promoción profesional regulada en el presente Convenio.

La retribución correspondiente a los niveles de acceso A-2 y A-1 será la establecida en las tablas salariales.

**SECCION IV. PROMOCIÓN****Artículo 22.º- Promoción**

Se define como promoción el cambio un Grupo Profesional inferior a otro superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

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

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

**Artículo 23.º- Promoción por cambio de funciones**

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas que el Departamento de Recursos Humanos realice, cuando una persona considere que las funciones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que motiven una revisión, solicitará ésta por escrito al Jefe de su Servicio, al Comité de Empresa y al S.º de Recursos Humanos. El Jefe de Servicio acusará recibo en el plazo de dos días hábiles y tramitará la petición al Departamento de Recursos Humanos con su opinión al respecto.



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

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

#### **Artículo 24.º- Promoción por cambio de Puesto de Trabajo**

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

El Comité de Empresa será informado trimestralmente de los excedentes que en cada momento existan en el Centro de trabajo.

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

##### *a) Convocatoria*

Se anunciará la vacante fijando la fecha de las pruebas de aptitud, así como el programa de materias sobre el que versarán las mismas, pudiendo solicitar tomar parte en ellas todos los trabajador/a. Entre la publicación de las convocatorias y la fecha de las pruebas habrá de transcurrir un mínimo de veinte días naturales y un máximo de 45 días naturales, salvo otro acuerdo tomado entre ambas partes.

Dentro de este plazo los interesados deberán manifestar su intención de asistir a las pruebas, presentando la petición en el Servicio de Recursos Humanos, en el plazo máximo de 24 horas antes de la fecha de las pruebas de aptitud, de acuerdo con el calendario del Servicio de Recursos Humanos. Los candidatos podrán solicitar los manuales didácticos que existan del puesto a cubrir en dicho Departamento.

En el caso de presentarse a la vacante o vacantes personas con superior categoría a la del puesto convocado, los aspirantes tendrán que renunciar a la misma si obtienen las mejores calificaciones en el examen; y de esta manera el conjunto de sus remuneraciones serán las que se correspondan con el nuevo puesto efectivamente desempeñado. La renuncia se recogerá en el oportuno documento.

En caso de no consolidar, la persona volverá a su puesto de trabajo anterior y asumirá el Grupo Profesional que este puesto tenga asignado en el momento de la reincorporación. El período de consolidación transcurrido no contará a efectos de antigüedad si esta persona se presentara a una vacante por antigüedad en el departamento del que procedía.

##### *b) Pruebas de Aptitud*

La apreciación de la aptitud se fundamentará en los resultados de las pruebas, que estarán basadas en las funciones del puesto y que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas teórico-prácticas, prácticas y, cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas, para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

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

Las personas que aprueben la convocatoria, pero se hallen trabajando en otro puesto al no haber obtenido la mejor calificación, podrían ser llamadas para sustituir a cualquier titular del puesto en caso de baja o ausencia de larga duración de éste. Esta situación deberá contar siempre con el consentimiento del trabajador/a y de los responsables jerárquicos de los departamentos afectados. Y se



hará siempre que las circunstancias organizativas y de producción lo permitan, según el criterio de los responsables.

*c) Tribunal Calificador*

El Comité de Empresa designará a dos de sus miembros que, en unión de otros dos representantes de la Dirección del Centro, constituirán el Tribunal que calificará las pruebas de aptitud.

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

No podrá formar parte del Tribunal Calificador ningún familiar de las personas inscritas en la convocatoria, hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad.

*d) Prioridades*

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada a la persona con más antigüedad del Departamento, de acuerdo con el Anexo VIII.

Una tercera parte de las vacantes de un mismo puesto de trabajo se cubrirán prioritariamente con el personal más antiguo del Departamento, siempre que demuestre mediante las correspondientes pruebas su aptitud. Las pruebas prácticas podrán realizarse, bien en el puesto, a través de la ejecución de las mismas o bien, mediante respuestas por escrito a planteamientos de supuestos prácticos. Se entiende por antigüedad la del Departamento y en caso de igualdad, la antigüedad en la Fábrica (Anexo VIII). Deberá quedar reflejado en la convocatoria creada al efecto que la vacante puede ser cubierta por antigüedad. En el caso en el que la persona más antigua resultara no apta en las pruebas, se le haría las pruebas al siguiente más antiguo que lo haya solicitado en el periodo de solicitud de la convocatoria y así sucesivamente.

Las vacantes producidas en cada departamento serán acumulativas. También este tipo de vacantes serán anunciadas.

En el caso de que una persona esté encuadrada alternativamente en dos puestos diferentes, de tal manera que trabaje la mitad de los días de su calendario en un puesto y la otra mitad en el otro, tendrá prioridad para ocupar las vacantes que se convoquen en uno de los dos puestos que desempeñe, y cuyo calendario implique trabajar siempre en el mismo puesto.

*e) Formación y Consolidación*

Los periodos de formación / consolidación tendrán la duración que a continuación se señala, sin ser acumulativos los diferentes periodos:

G. P. nuevo	Período	G. P. nuevo	Período	G. P. nuevo	Período
De A-2 a B	1 mes	G	3 meses	L	6 meses
C	3 meses	H	3 meses	M	6 meses
D	3 meses	I	6 meses	N	6 meses
E	3 meses	J	6 meses	O	6 meses
F	3 meses	K	6 meses	P	6 meses

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

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

*f) Puestos de libre designación*

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



- Técnico de Recursos Humanos
- Responsable de Administración de Personal
- Jefe de Contabilidad
- Jefe de Aprovisionamientos
- Secretaria de Dirección
- Jefe de Conformación
- Jefe de Mantenimiento
- Responsable de Escogido
- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 25.º- Trabajos de Superior, Inferior e Igual Valoración**

l) Cambios provisionales:

a) Trabajos de Valoración Superior

Cuando concurren razones técnicas u organizativas y por plazo que no exceda de cuatro meses (se pueden contar o considerar continuados o alternativos a lo largo de un año, de fecha a fecha), cualquier persona podrá ser destinada a ocupar un puesto de Grupo Profesional superior, siempre que a criterio de la Dirección reúna las aptitudes requeridas para ello, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe, de acuerdo con la siguiente preferencia en cada Departamento:

1.º El de mayor Grupo profesional.

2.º A igualdad de Grupo, el de mayor antigüedad en el departamento.

3.º Cuando coincidan los dos apartados anteriores en más de una persona, se dará preferencia a la de mayor antigüedad en fábrica.

En caso de superar los cuatro meses en el puesto de superior grupo, la persona afectada consolidará automáticamente dicho grupo profesional.

Estas preferencias no serán de aplicación a aquellas personas que se cambien de departamento por petición propia.

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

En situaciones de I.T. y únicamente cuando ésta derive en una I.P.T., I.P.A., G.I., o baja definitiva, la persona que está haciendo la sustitución habitualmente consolidará a partir de este momento el grupo profesional del puesto que sustituye; igualmente, y sólo en este caso, aquellos que como consecuencia de estar sustituyendo por esta situación (cadena de sustitución) consolidarán el grupo profesional que están desempeñando.

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

*b) Trabajos de Calificación Inferior*

La Empresa por razones técnicas u organizativas, notificándolo a los Representantes del Personal en el menor plazo de tiempo posible, podrá destinar a una persona a realizar trabajos de grupo profesional inferior al que se tenga reconocido, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

La persona seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su valoración y función anterior le correspondan.



En el supuesto de reparaciones de instalaciones, finales de campañas, o casos similares, las personas “excedentes” podrán ser destinadas a puestos de grupo profesional inferior, sin que puedan negarse a ocuparlos en tanto duren las circunstancias que lo motivaron, percibiendo los pluses según el puesto ahora ocupado y los demás emolumentos según su valoración personal.

*c) Trabajos de igual calificación*

Por razones organizativas o productivas, se podrá destinar al personal a otros puestos dentro de su misma valoración o grupo profesional, al objeto de resolver las necesidades originadas y por un tiempo que no exceda de dos meses, siempre que a criterio de la Dirección del Centro, reúna las aptitudes requeridas.

**II) Cambios definitivos**

Los cambios definitivos de puesto de trabajo se efectuarán de acuerdo con las normas legales que en cada caso sean aplicables.

No obstante, si alguna persona pasara a ocupar definitivamente un puesto de inferior valoración, se le respetará el grupo profesional y las retribuciones salariales personales, no así los complementos de puesto; de turnos; y/o Factores, que serán los que correspondan al nuevo puesto ocupado.

**Artículo 26.º- Externalización de actividades**

Las actividades susceptibles de externalización son las siguientes:

- Actividades de limpieza y evacuación de desperdicios, ya sea de materias primas, de producto elaborado u originados en el proceso de producción.
- Las actividades para la carga y descarga de camiones.
- Actividades de vigilancia y control (control de entradas y salidas de personal y vehículos, etc).
- Mantenimiento y conservación general de servicios, instalaciones y maquinaria, etc.
- Asistencia técnica a través de constructores, instaladores de módulos industriales o de empresas especializadas en tecnologías.
- Depósito y movimiento de cartón.
- Vigilancia de la salud.
- Control medio ambiental y estudios en materia de prevención de riesgos laborales.

La Dirección del Centro podrá establecer además otras actividades susceptibles de externalización cuando lo considere necesario, previa información al Comité de Empresa. Anualmente, la Dirección informará al Comité de Empresa de las actividades que sean objeto de externalización.

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

**Artículo 27.º- Empresas de Trabajo Temporal**

La Empresa se compromete a limitar en lo posible y a utilizar en los casos estrictamente necesarios las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, para cubrir las necesidades coyunturales de un Servicio o Departamento. Dichos casos pueden ser los siguientes:

- Ausencias imprevistas y de duración incierta (excedencias, IT, licencias, ausencias no justificadas, maternidad, paternidad, etc).
- Vacaciones.
- Circunstancias productivas que puedan ser limitadas en el tiempo y que hagan necesaria la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

**SECCION V. FORMACIÓN**

**Artículo 28.º- Criterios de Formación**

Con objeto de facilitar y mejorar la adaptación del personal a los avances técnicos y cambios de organización, la Dirección establecerá anualmente los “Planes de Formación”, basándose en las necesidades de los respectivos departamentos y sugerencias de la comisión que se indica a continuación.



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

- A) Realizar un informe de las necesidades de formación.
- B) Evaluación trimestral de los cursos de formación realizados.

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

La empresa podrá también organizar determinadas acciones formativas cuando entienda que las mismas puedan ayudar a mejorar la profesionalidad de su plantilla. En estos casos, la asistencia será voluntaria y no habrá obligación de compensación por parte de la empresa.

Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la empresa o por los organismos oficiales competentes. Las personas que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de Ventajas Sociales.

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

- a) Versen sobre conocimiento y aplicación de normas de Prevención de Riesgos.
- b) O impliquen una relación directa con el desempeño del puesto de trabajo.
- c) O traten de aplicación de procedimientos de Calidad o Medio Ambiente.

#### **Artículo 29.º- Premios de Formación**

La empresa podrá conceder cada año "Premios de Formación" a aquellas personas que se distingan notablemente por sus esfuerzos o por los resultados conseguidos en los cursillos o acciones de formación, tanto en los organizados por la empresa como en los seguidos a iniciativa propia en centros de enseñanza reconocidos oficialmente.

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

### **CAPITULO CUARTO JORNADA - PERMISOS Y VACACIONES**

#### **SECCION I. JORNADA-HORARIOS**

#### **Artículo 30.º- Jornada anual**

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio será de 1.728 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2014 y 2015. En 2016, 2017 y 2018 será de 1.720 horas anuales de trabajo efectivo.

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

#### **Artículo 31.º- Modalidad de Jornada**

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

- a) Jornada normal  
Es la modalidad en que se trabaja únicamente por la mañana de lunes a viernes.
- b) Jornada partida

Es aquella en la que se trabaja de mañana y de tarde, de lunes a viernes.

Respetando el cómputo total de horas de trabajo efectivo anual pactado en el artículo anterior, el horario de trabajo se establece con una jornada diaria de 8 horas de trabajo efectivo.



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

Cualquier otra distribución irregular de la jornada se organizará conforme a lo establecido en el Anexo XI del texto del Convenio.

*b) Turno total*

Es la modalidad en que se trabaja rotativamente de mañana, tarde y noche, los días que corresponda trabajar de conformidad con el calendario de referencia, que se incluye como Anexo VI, teniendo en cuenta las peculiaridades del centro y la marcha prevista de las instalaciones, incluidos domingos y festivos, disfrutándose de quince minutos de descanso intermedio, computable como de trabajo efectivo.

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

Este período de información y estudio tendrá al menos quince días naturales de duración.

En cualquier momento del período antes previsto, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá dar por terminada su intervención manifestando por escrito su acuerdo o desacuerdo con la Dirección.

En cualquier circunstancia, a partir del informe favorable o desfavorable que emita el Comité de Empresa, la Dirección notificará al personal afectado su decisión, de acuerdo con las normas legales en vigor. Igualmente, se informará al Comité de Empresa.

*c) Otros turnos*

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

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

## SECCION II. VACACIONES, DIFERENCIA HORARIA Y PERMISOS

### **Artículo 32.º- Vacaciones, duración y condiciones generales**

Las vacaciones anuales, para el personal con más de un año de antigüedad, serán de veinticuatro días laborables, que se disfrutarán antes del 31 de enero del año siguiente a su generación.

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

En el mes de abril la Dirección publicará el planning de vacaciones.

Los trabajadores/aes de más de 60 años de edad disfrutarán de los siguientes días de vacaciones.

Personal con 60 años cumplidos en el año de disfrute.- 24 días laborables.  
Personal con 61 años cumplidos en el año de disfrute.- 25 días laborables  
Personal con 62 años cumplidos en el año de disfrute - 26 días laborables  
Personal con 63 años cumplidos en el año de disfrute.- 27 días laborables

**Artículo 33.º- Vacaciones, diferencia horaria, período y condiciones de disfrute**

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

a) *Turno Total*: entre dichas fechas, todo el personal a turno total disfrutará, de forma rotativa al menos de 18 días laborables seguidos de vacaciones. A estos efectos, se considerarán como días laborables los que corresponda trabajar según su calendario.

En caso de no hacer la parada anual de verano, se estudiará la mejor manera de poder disfrutar en esa circunstancia los días de vacaciones que correspondan de manera seguida, tratando que el período vacacional comience y/o termine con un librado.

Durante los días de la parada anual de vacaciones, deberá quedar un retén para dar servicio a ambos hornos. La designación de las personas que compondrán este retén, así como su funcionamiento, se hará conforme a lo estipulado en el correspondiente reglamento.

Si la empresa determinase que todo o parte de los 18 días laborables de vacaciones del período normal, se disfrutase fuera de dicho período, se compensará con un plus de 7,19 €uros / día, salvo acuerdo Dirección – Comité en la reducción del número de días laborables seguidos de vacaciones.

Se define como Equipo de Trabajo los trabajadores/as a turno total que prestan servicios en fabricación de ambos hornos, células de cambio, elaboración de vidrio y vidrio frío. En este sentido, se determina que el número máximo de personas por equipo, que podrán disfrutar en la misma fecha los 6 días restantes de vacaciones, hasta los 24, y los días de diferencia horaria, será de 7 personas; pudiendo llegar a un máximo de 9, siempre que las circunstancias de la producción lo permitan. De estos máximos, no más de tres trabajadores/as podrán ser personal de fabricación del Horno I, ni otros dos de fabricación del Horno II. Para poder disfrutar dichos días, será imprescindible avisar a la empresa con al menos, 48 horas de antelación.

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

Si la actividad prevista para el año hiciera necesario no parar la producción en ningún momento del año, el período vacacional de referencia tendrá que ser adaptado a las circunstancias de la producción y podría darse la reducción del número de días seguidos de vacaciones a disfrutar por cada persona. Se establecería un sistema rotativo entre el personal para el disfrute de las vacaciones en este período vacacional.

b) *Jornada Normal*: Se entiende por diferencia horaria la generada como consecuencia de comparar el resultado del producto de la jornada de 8 horas por el número de días laborables del año (de lunes a viernes y excluido el período de 24 días laborables de vacaciones) con la jornada efectiva anual pactada. Se disfrutará de la siguiente forma:

Dos días se disfrutarán obligatoriamente el 24 y 31 de diciembre; si estos coincidieran en sábado o domingo, todo el personal a jornada normal los sustituirá por los viernes inmediatamente anteriores.

Se tendrá prioridad para el disfrute del resto de los días de diferencia horaria generados cada año. Para ello es obligatorio que los días de diferencia horaria se soliciten con al menos dos días laborables de antelación a la fecha en que quieran disfrutarse.

Siempre que sea necesario tener actividad en el mes de agosto, todo el personal que por este calendario deba disfrutar las vacaciones en octubre será compensado con un plus de 14,25 €uros por cada día de vacaciones, dentro del calendario, disfrutado en octubre.



Cuando a la persona que haya solicitado la diferencia horaria de acuerdo con las condiciones establecidas anteriormente, se le niegue el disfrute de la misma, la empresa le indemnizará con 45€ por cada día denegado durante los años de vigencia del convenio. En estos casos, la Empresa decidirá en qué otra fecha se disfrutará el día o días de diferencia horaria abonados.

Se establece que el departamento de ensamblado, a estos efectos, es Jornada Normal.

#### **Artículo 34.º- Retribución en Vacaciones**

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

- Salario convenio
- Antigüedad
- Plus personal
- Plus convenio 2014
- Complemento personal de origen
- Complemento de unificación
- Complementos Trabajo Turno
- Factores Indemnización y Factor Fuego

#### **Artículo 35.º- Permisos**

Los días de licencia son días naturales y se cuentan a partir del día en que se produzca el hecho causante.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos permisos retribuidos que a continuación se contemplan a las personas que no habiéndose casado, convivan en unión afectiva y estable, previa justificación mediante certificado de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días, en caso de matrimonio.
- b) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos/as, padre o madre, hermanos/as de ambos cónyuges. El trabajador/a, previa comunicación a la empresa y con el acuerdo de ésta, podrá trasladar el día de licencia al inmediatamente anterior o posterior al hecho causante, siempre y cuando por su calendario de trabajo le coincida la jornada laboral con el día de la ceremonia.
- c) Tres días por el nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, más los días establecidos legalmente en cada momento como permiso de paternidad, con ampliación a cinco más en caso de complicación grave.
- d) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge e hijos.
- e) Tres días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Anexo IX). Dos días en caso de fallecimiento de abuelos/as del cónyuge o pareja de hecho.
- f) Un día por fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y conuñados/as.
- g) Tres días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de: cónyuge, padres, hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos, suegros/as y abuelos/as. Dos días para los supuestos de los abuelos/as del cónyuge.  
En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, será necesario que en el justificante del médico quede reflejada esta situación.
- h) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Anexo IX).

En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, será necesario que en el justificante del médico quede reflejada esta situación.



En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización de larga duración, de acuerdo con la Dirección de la empresa, se podrá fraccionar el permiso, siempre que en los días de utilización persistan las circunstancias que dieron lugar al nacimiento del derecho.

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

i) Un día natural por comunión o bautizo de hijo/a o nieto/a, o cualquier otra ceremonia de rango similar en otra religión.

Los trabajadores/as, previa comunicación a la empresa y con el acuerdo de ésta, podrán trasladar el día de licencia al inmediatamente anterior o posterior al hecho causante, siempre y cuando por su calendario de trabajo le coincida la jornada laboral con el día de la comunión o del bautizo

j) Un día por traslado del domicilio habitual.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 del ET.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

m) Hasta un máximo de 8 horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado (máximo de 2 horas/día en San Ildefonso, 4 horas/día en Segovia y 8 horas/día en provincias limítrofes, excepto Burgos), con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos menores de edad, a visita médica del INSS en horas coincidentes con el horario de trabajo. Esta licencia es prorrogable con otras 8 horas anuales en el caso de asistencia a médicos especialistas del INSS en provincias no limítrofes con Segovia.

Estas 8 horas de licencia pueden ser también utilizadas para acompañar a los padres del trabajador/a a la consulta del INSS, cuando se trate de personas que tengan una discapacidad superior a un 65%. En estos supuestos será imprescindible acudir previamente al servicio médico de la empresa, que valorará la necesidad de acompañamiento en función de la discapacidad de que se trate.

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

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

#### *b) Excedencia*

La persona con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En aquellos casos en que la excedencia tenga una duración máxima de 4 meses, la persona que comunique por escrito y con la antelación correspondiente, su intención de reincorporarse al término de dicha excedencia, conservará su puesto de trabajo.

**CAPITULO QUINTO  
REMUNERACIONES****SECCION I. SALARIO****Artículo 36.º- Salario Convenio**

Es el que para cada Grupo profesional se señala en los Anexos I-1 y I-2, y corresponde al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el Artículo 31 de este convenio.

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

**SECCION II. COMPLEMENTOS PERSONALES****Artículo 37.º- Antigüedad**

Este complemento se percibirá en la misma cuantía durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio, en el importe establecido para cada grupo profesional de los Anexos II-1 y II-2 y se devenga en las mismas condiciones que el salario convenio.

**SECCION III. COMPLEMENTOS DE PUESTO****Artículo 38.º- Complementos por trabajo a turno**

Los trabajadores/as que presten servicio en alguna de las modalidades de turno definidas en el Artículo 32, percibirán los siguientes complementos, según el tipo de circunstancia que se produzca en cumplimiento de sus respectivos calendarios de turno:

**a) Plus de Turnicidad**

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

**a-1) Turnicidad Tres (Tres Turnos, con o sin domingos y festivos)**

PERSONAL	€uros/día a Tres T.
Obreros:	3.95 €
Empleados:	5.08 €

Quienes trabajan a Turno Total (con domingos y festivos) siguiendo los sistemas cíclicos del calendario de referencia que figura en el Anexo VI, u otro similar, percibirán este plus globalizado y junto con los pluses de "Nocturnidad", "Domingos Trabajados" y "Festivos Trabajados", en un único concepto de pago denominado "PLUS DE TURNO TOTAL", según se define en el Artículo 43 de este convenio y se especifica en el Anexo V.

a-2) Turnicidad Media (Horario continuo de lunes a viernes de mañana y tarde rotativamente, sin noches, sábados, domingos ni festivos): 3.17 €/ día

**b) Plus de Nocturnidad**

El trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente será retribuido con un plus por noche trabajada, cuyos importes serán:

PERSONAL	€uros/Noche
Obreros:	21.81 €
Empleados:	21.57 €

**c) Plus de Trabajo en Domingos**

Por cada domingo trabajado con descanso compensatorio según los ciclos de turnos, se percibirá, además de las remuneraciones que correspondan a ese día, un plus, cuyos importes serán:



PERSONAL	Euros/Domingo trab.
Obreros:	30.72 €
Empleados:	48.98 €

**d) Plus por Trabajo en Festivo con Descanso Compensatorio**

Por cada Festivo trabajado, en cumplimiento del calendario de turnos, se abonará un Plus por "Festivo Trabajado con Descanso Compensatorio", de la siguiente cuantía:

PERSONAL	Euros/Festivo trabajado C.D.C.
Obreros:	70.56 €
Empleados:	24.25 €

**Artículo 39.º- Plus Globalizado de Turno Total**

Según se indica en el párrafo final del apartado a-1 del artículo anterior, las molestias del turno total (turnicidad, nocturnidad, domingos trabajados y festivos trabajados con Descanso Compensatorio) cuyos importes unitarios están cifrados en el mencionado anterior artículo, se recogen globalizadas en el Anexo V de este Convenio.

Esta GLOBALIZACION tiene por objeto refundir estos cuatro pluses en un solo elemento de pago en proporción a los días efectivamente trabajados y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de molestias sufridas que se indica seguidamente y que son, a su vez, consecuencia de la "jornada anual pactada" para la vigencia del convenio.

Molestias de Turno Total en 2014	
Días a Turno (incluidas vacaciones) .....	240
Noches (1/3 días Trabajados) .....	80,67
Domingos Trabajados .....	34,47
Festivos Trab. con Desc. Comp. ....	9,28

El importe TOTAL ANUAL resultante se aplicará por día realmente trabajado y se abonará bajo el concepto de "Plus de Turno Total".

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

El plus globalizado se devengará por día efectivamente trabajado en la modalidad de turno total y se cobrará durante las vacaciones y licencias legales o permisos retribuidos.

**Artículo 40.º- Factores de Indemnización**

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

	Euros./Hora				
	<u>F.I</u>	<u>F.II</u>	<u>F.III</u>	<u>F.IV</u>	<u>F.Fuego.</u>
Obreros:	0.107	0.158	0.254	0.365	1.771
Empleados:	0.107	0.158	0.311	0.389	2.139



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

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

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

Si una persona estuviera en desacuerdo con la asignación de factores realizada por la Dirección, lo transmitirá al Comité de empresa para que la comisión creada al efecto estudie el caso y emita el informe correspondiente con su valoración de los factores de indemnización. El resto del proceso será el mismo que el establecido en el Artículo 20 para las evaluaciones de los puestos de trabajo.

#### SECCION IV. REMUNERACIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

##### **Artículo 41.º- Gratificaciones extraordinarias**

Las dos Gratificaciones Extraordinarias, equivalentes a 60 días (obreros) o dos mensualidades (empleados), se abonarán en razón a las cantidades que para cada "Grupo Profesional" se incluyen en Anexos I-1 y I-2, haciéndose efectivas, una de 30 días, (o una mensualidad) conjuntamente con la nómina de Junio y otra también de 30 días (o una mensualidad) en la primera quincena de Diciembre.

Además de las cantidades correspondientes, cada persona percibirá a la vez que la gratificación:

- 30 días de la antigüedad que le corresponda.
- Plus convenio 2014.
- 30 días del "Complemento de Unificación" y/o del "Plus Personal" que a título personal se disfrute.

#### SECCION V. REMUNERACIONES ESPECIALES

##### **Artículo 42.º- Horas extraordinarias**

La prestación de horas extraordinarias será retribuida conforme a los importes que para las mismas figuran en el Anexo III.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Igualmente se acuerda que cada persona puede optar entre:

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

##### **Artículo 43.º- Llamadas, Prolongaciones, Guardia; etc.**

Los importes establecidos para 2014 son:

La llamada nocturna y en días festivos tendrá un importe de 24.75 € / llamada.

La llamada diurna tendrá un importe de 18.50 € / llamada.

La prolongación de jornada tendrá un importe de 15.74 €.

Importes de guardias en las Células de Mantenimiento:

- Mecánico: tendrá un importe de 414 € /mes. (no cobran horas extras durante todo el mes, excepto si son por la noche).
- Eléctrico: Tendrá un importe de 278.12 € / mes.



- T.C.M.C Horno I: tendrá un importe de 191,22 € /guardia.
- Célula Horno II: tendrá un importe de 278,12 € / guardia. (dichos puestos no percibirán, durante la guardia, importe alguno por horas extras, llamadas ni prolongaciones).
- Taller de Vidrio Frío Horno I: tendrá un importe de 191,22 € / guardia.
- Mecánicos de Ensamblado: tendrá un importe de 146,35€ / guardia. Estas personas no podrán percibir más de 20 guardias al año.

Los importes a percibir en 2014 por los equipos de cambios en sábados, domingos y festivos son:

- Jefes de Sección: 218,79 €/ día.
- Feederman: 155,94€
- Mecánicos de Cambios: 105,82 €/ día.

#### Artículo 44.º- Retén de Nochebuena y Nochevieja

La parada de producción de las noches del 24 y 31 de diciembre se regula de acuerdo con lo estipulado en el Anexo X.

El equipo que permanezca de retén durante las horas programadas de parada en los días 24 y 31 de Diciembre percibirán 200 Euros en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

#### Artículo 45.º- Incentivo según Resultados de la Sociedad

Se establece una retribución variable anual que se calculará en función del Ebitda y cuyo importe a pagar queda establecido en la siguiente tabla:

% Ebitda	Años 2014, 2015 y 2016 % Bonus (de la masa negociación)	Años 2017 y 2018 % Bonus (de la masa negociación)
<10%	0,00%	0,00%
10% -12,4%	0,00%	0,75%
12,5%-14,9%	1,50%	1,50%
15%-17,4%	2,20%	4,40%
17,5%-19,9%	3,50%	7,00%
20%-24,9%	5,75%	11,50%
25%-29,9%	8,25%	16,50%
>30%	10,00%	20,00%

Se informará a la plantilla del EBITDA alcanzado por la Sociedad desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

Según el porcentaje de EBITDA alcanzado anualmente, se conseguiría un porcentaje de la Masa de Negociación, generada al 31 de diciembre del año anterior y reconstruida proporcionalmente a la plantilla existente al 31 de diciembre del año cuyo ejercicio se está valorando.

El porcentaje a aplicar a la masa de negociación respectiva se obtendrá según la tabla anterior y permitirá constituir una "Bolsa de reparto" que se distribuirá a los trabajadores/as según los siguientes puntos:

Grupo Profesional	Puntos
A-2	1,50
A-1	1,50
A	1,50
B a E	2,00
F	2,25
G a J	2,50
K a M	3,00
N a P	3,50



Se abonará en una sola paga al personal en plantilla al 31 de diciembre.

Por ser una retribución aplicable al tiempo realmente prestado y no consolidable, los importes inicialmente asignados serán máximos, y de ellos se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestado, (I.T. enfermedad; IT accidente; Huelga; Permisos; etc.).

A los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se establece la siguiente definición del EBITDA:

Se define el Ebitda según los criterios actuales usados dentro del grupo SGD, validados por KPMG y presentados periódicamente al comité.

Ebitda: Resultado sin tener en cuenta el impuesto de sociedades, las amortizaciones, los ingresos y gastos financieros, las comisiones del Grupo y otros gastos o ingresos no operativos.

El porcentaje se calculara como EBITDA / Ventas.

#### **Artículo 46.º- Remuneraciones**

##### 1.- Incremento anual

Las remuneraciones para el año 2014 son las establecidas en los Anexos y Tablas correspondientes, que quedan incorporadas al texto del Convenio.

Durante los años 2014, 2015 y 2016 las retribuciones no experimentarán incremento alguno. En 2017 y 2018, el incremento retributivo se realizará de acuerdo con la siguiente tabla, en función del EBITDA alcanzado cada año:

% Ebitda	Años 2014, 2015 y 2016 % Revisión Salarial	Años 2017 y 2018 % Revisión Salarial
<10%	0,00%	0,00%
10-12,4%	0,00%	0,00%
12,5%-14,9	0,00%	0,15%
15%-17,4%	0,00%	0,30%
17,5%-19,9%	0,00%	0,60%
20%-24,9%	0,00%	1,20%
25%-29,9%	0,00%	1,80%
>30%	0,00%	2,40%

El incremento salarial se abonará, cuando corresponda de acuerdo con lo establecido anteriormente, siempre en una sola paga en febrero, una vez conocido el EBITDA del año anterior y con efecto retroactivo 1.º de enero del año anterior. Y para llevarlo a cabo se tomarán como base los valores actualizados de las remuneraciones de cada año de vigencia del Convenio.

##### 3.- Los conceptos retributivos siguientes:

- Horas Extraordinarias (Artículo 42).
- Guardias, Llamadas y Prolongaciones (Artículo 43).

Se incrementarán en los años 2017 y 2018 en el mismo porcentaje general que sea aplicable a los conceptos retributivos que forman la Masa de Negociación.

#### **SECCION VI. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES**

**Artículo 47.º- Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este convenio.**

Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajado-



res/as, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

#### CAPITULO SEXTO DISPOSICIONES VARIAS

##### **Artículo 48.º- Aplicación del Convenio y Ventajas Sociales al personal no fijo en plantilla**

Convenio:

El personal no fijo será retribuido de acuerdo con el grupo profesional y demás condiciones del puesto de trabajo que desempeñe.

Recibirá la formación estipulada por la Empresa.

Previsión y ventajas sociales:

Los premios de natalidad y nupcialidad, los percibirá siempre que estén dados de alta en la Empresa cuando se produzca el hecho causante de la prestación.

Las becas se abonarán cuando se cumplan los mismos requisitos exigidos al personal en plantilla con un año o más de antigüedad.

En situación de I.T. percibirá los complementos en las condiciones establecidas para el resto del personal.

##### **Artículo 49.º- Cambios desde el departamento de fabricación**

Se acuerda que todo trabajador/a que con 50 años de edad ó 20 de servicio en el departamento de fabricación (sección vidrio soplado) y (sección vidrio prensado), que solicite pasar a otro departamento, se le darán todas las facilidades posibles para realizar el cambio, respetándosele su remuneración garantizada (Anexos I -1 y I -2).

##### **Artículo 50.º- Garantía en caso de accidente de circulación**

En el supuesto de detención por motivo de sanción de tráfico o accidente de circulación de cualquier persona, el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

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

##### **Artículo 51.º- Derechos sindicales**

###### *1) Acumulación de tiempo por Licencia Sindical.*

El Comité de Empresa podrá acordar con la Dirección del centro un sistema de acumulación mensual de horas de permiso retribuido (Licencia Sindical) en uno o varios de los miembros del Comité, sin rebasar el máximo total de horas disponibles para el conjunto del Comité.

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

- Reuniones solicitadas por la Dirección.
- Reuniones para la Negociación del Convenio o la Comisión Paritaria.

###### *2) De los Sindicatos.*

l/ Los trabajadores/as afiliados a un Sindicato, podrán en el ámbito del centro de trabajo:

a/ Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de libertad sindical.

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



c/ Recibir la información que le remita el Sindicato.

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

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

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

### 3) De los cargos sindicales

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

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

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

### 4) Delegados Sindicales

I/ Será reconocido un Delegado Sindical por cada sindicato con representación en el Comité de Empresa, de al menos un 10% de sus miembros.

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

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

III/ Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos en materia de Seguridad e Higiene.

IV/ Asimismo, tendrán acceso a la información y participación que para los miembros del Comité de Empresa regula el artículo 64 del E.T.

V/ Los Delegados Sindicales disfrutarán del mismo número de horas sindicales retribuidas que cada uno de los miembros del Comité de Empresa, siempre que no formen parte del propio Comité.

VI/ Los Delegados Sindicales podrán acordar con la Dirección del Centro un sistema de acumulación anual de horas sindicales retribuidas, en uno o varios de los Delegados Sindicales, sin rebasar el máximo total de horas disponibles para el conjunto de los Delegados Sindicales.

### **Artículo 52.º- Derecho Supletorio.**

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio estar a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio vigente en cada momento, para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

### **Artículo 53.º- Acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos**

Ambas partes acuerdan adherirse de manera incondicionada a la totalidad del Acuerdo sobre Soluciones Extrajudiciales de Conflictos Laborales vigente en la Comunidad de Castilla -León.

## CAPITULO SEPTIMO PREVISION Y VENTAJAS SOCIALES

El incremento a aplicar a los importes de este Capítulo de Previsión y Ventajas Sociales durante la vigencia de este convenio, será el mismo que se aplique a las retribuciones salariales cuando corresponda dicho incremento, a excepción de las "BASES DE JUBILACION".



El incremento se abonará siempre en una sola paga con efecto retroactivo 1.º de enero del año anterior y para llevarlo a cabo se tomarán como base los valores actualizados de las ventajas sociales de cada año de vigencia del convenio.

Las BASES DE JUBILACION (normas, porcentajes, importes y bases de cálculo) no sufren modificación durante la vigencia de este Convenio, continuando en vigor las del Convenio anterior.

#### **I. PRESTACIONES DE EMPRESA EN INCAPACIDAD TEMPORAL**

##### **Artículo 1.º (VS). Normas generales**

En tanto estén vigentes las actuales prestaciones de la Seguridad Social, cuando una persona de la Empresa sea dada de baja por accidente laboral o por enfermedad común, y confirmada dicha baja por el Servicio Médico de Empresa, ésta abonará las cantidades que correspondan legalmente.

En cualquier caso, la suma de la prestación de la seguridad social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá exceder del cien por cien del salario diario en activo.

Las gratificaciones de julio y diciembre se devengarán y percibirán en las condiciones que se fijan en el artículo correspondiente del Convenio.

##### **Artículo 2.º (VS). Prestación I.T. en accidente laboral o enfermedad profesional**

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

##### **Artículo 3.º (VS). Prestación I.T. en enfermedad común o accidente no laboral**

###### **a) Criterios Generales:**

En estas circunstancias, las cantidades a abonar por la Empresa serán las cuantías que para cada colectivo se especifican, y consecuencia del índice de absentismo trimestral alcanzado asimismo en el centro y para cada colectivo.

El pago se efectuará por trimestres vencidos, según colectivos, y se devengará durante el tiempo en que la Seguridad Social abone prestaciones por incapacidad temporal.

La obtención del Índice de Absentismo se realizará con la siguiente fórmula:

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

Entendiendo que:

**HORAS PERDIDAS:** Son todas las dejadas de trabajar por enfermedad (enfermedad común y accidente no laboral), y accidentes (accidente laboral y enfermedad profesional) por la plantilla de todo el colectivo afectado.

**HORAS PREVISTAS TRABAJAR:** Son todas las trabajadas, más las de vacaciones; y además las dejadas de trabajar ya sea por I.T., permisos; licencias; huelga; etc., por la plantilla de todo el colectivo afectado.

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

Los "Importes Diarios de Pago" para el año 2014, según el Índice de Absentismo", serán:

b). 1) Para Empleados:



INDICE DE ABSENTISMO	EUROS / DIA EN I.T. (Enfermedad)		
	<u>1.º al 3.º Días</u>	<u>4.º al 20.º Días</u>	<u>21.º Días en adelante</u>
Del 0% al 2%	33.91	18.73	11.90
Del 2,01% al 2,5%	31.91	14.71	8.58
Del 2,51% al 3,5%	26.47	9.59	2.58
Mayor del 3,5%	0	0	0

b). 2) Para Obreros:

INDICE DE ABSENTISMO	EUROS / DIA EN I.T. (Enfermedad)		
	<u>1.º al 3.º Días</u>	<u>4º al 20º Días</u>	<u>21º Días en adelante</u>
Del 0% al 2,5%	33.91	18,73	11.90
Del 2,51% al 4%	31.91	14.71	8.58
Del 4,01% al 4,75%	26.47	9.59	2.58
Mayor del 4,75%	0	0	0

C) Complemento en situación de hospitalización

Para aquellas hospitalizaciones superiores a 5 días, la Empresa complementará desde el 1.º día de hospitalización y hasta el alta hospitalaria, hasta el cien por cien de la remuneración diaria como si se estuviese en activo.

## II. PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

### **Artículo 4.º (VS). Premio de nupcialidad**

Se concederá un premio de nupcialidad por el importe de 255,04 € y que se regirá por las siguientes normas:

- Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

### **Artículo 5.º (VS). Premio de natalidad**

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo/a nacido, adoptado o acogido de 189,61 €. Así mismo, se concederá este premio por los hijos legalmente reconocidos.

## III. AYUDA ESTUDIOS PARA HIJOS/AS DE TRABAJADORES/AS

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

### **Artículo 6.º (VS). Disposiciones generales**

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

Una comisión de ayuda de estudios se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

La comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un "Cuadro" y dos Representantes del Personal afectado por este convenio.



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

Las ayudas de estudio se abonarán al personal en la nómina del mes de octubre y/o noviembre.

**Artículo 7.º (VS). Estudios para los que se pueden solicitar Ayudas e Importes.**

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

**AYUDAS DE ESTUDIO PARA 2014**

GRUPO	NIVEL	EDAD	€uros/año
A	GUARDERÍA	Hasta los 3 años	58.68
B	EDUCACION INFANTIL	3, 4 y 5 años	58.68
C	EDUCACIÓN PRIMARIA	6, 7, 8, 9, 10 y 11 años	100.44
D	E.S.O. 1.º y 2.º ciclos.	12, 13, 14 y 15 años	141.05
E	BACHILLERATO 1.º-2.º FP GRADO MEDIO	16 y 17 años	216.69
F	EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	FP GRADO SUPERIOR 18, 19, 20, 21, 22 y 23 años	464.93

Para los estudios del Grupo F (Educación Universitaria) el importe de la ayuda de estudios será de 641 € siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

**Artículo 8.º (VS). Condiciones para solicitar Ayudas de Estudios**

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

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

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

4.º Para los grupos A, E y F será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.

5.º Las ayudas de estudios se concederán solamente para un curso completo, excepto en el caso del grupo F, donde se podrá solicitar ayuda para asignaturas sueltas. En este supuesto queda entendido que el valor de la ayuda será exactamente el importe de la matrícula de esas asignaturas, no pudiendo exceder en ningún caso del importe establecido para el grupo F.

6.º La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas, será de veintitrés años el 31 de diciembre del año de la solicitud. Se podrá ampliar esta edad hasta los 25 años, previa revisión de los casos por la Comisión de becas, cuando se trate de estudios universitarios con una duración mayor de 5 años.

7.º Los jubilados/as y las viudas/os del personal fallecido en activo, podrán solicitar ayuda para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

**Artículo 9.º (VS). Presentación de solicitudes**

1.º En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en el centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios y se establecerá la fecha límite para entregarlas. El plazo se considerará improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Recursos Humanos. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que no se subsanen los defectos detectados.

2.º Junto con el impreso de solicitud, y para los grupos A, E y F, el interesado deberá presentar la Certificación Académica de Matriculación en el Curso,

**Artículo 10.º (VS). Otras ayudas de Estudios**

1.º Para la concesión de ayudas para cualquier tipo de estudios será preciso que tales estudios sean cursados en un centro reconocido.

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

Para el caso de matrícula en idiomas, y siempre que sea en la escuela oficial, se abonará el costo de la matrícula por curso completo, y como máximo el importe establecido para el Grupo D. Sólo se abonará una matrícula por curso.

**Artículo 11.º (VS). Veracidad de los datos declarados**

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

Aquellos trabajadores/as que soliciten anticipo a cuenta de la ayuda de estudios, deberán hacerlo antes del 15 de Julio, con objeto de recibir el anticipo al comenzar el curso.

**IV. DEFICIENTES PSIQUICOS****Artículo 12.º (VS). Ayuda para educación especial de deficientes psíquicos**

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

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

**Artículo 13.º (VS). Importes de las Ayudas**

Los importes de estas ayudas serán:

	TIPO DE AYUDA		
IMPORTES	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>
	503,30€	739,16€	261,80€

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

Será condición imprescindible para las AYUDAS TIPO A y TIPO B, la asistencia a un centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

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



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

#### V. AYUDA DE ESTUDIOS PARA EL PERSONAL

##### **Artículo 14.º (VS). Condiciones para solicitar la ayuda**

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

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

Formación Profesional, en todos sus grados  
Ingeniería Técnica o Superior  
Informática  
Ciencias Empresariales.  
Ciencias Económicas y Comerciales.  
Ciencias Químicas.  
Idiomas (Francés o Inglés)  
Curso de acceso a la universidad a través de la UNED

Caso de presentarse solicitudes sobre titulaciones no recogidas en la enumeración anterior, la Comisión de becas procederá a su estudio.

##### **Artículo 15.º (VS). Solicitud**

Los aspirantes a Ayudas de Estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Presentará una solicitud en el Servicio de Recursos Humanos antes de la fecha indicada por la Empresa cada año.
- b) Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.  
 Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de ayuda de estudios.

##### **Artículo 16.º (VS). Cuantía de las ayudas**

- a) Analizada por la comisión la solicitud, se abonará al interesado antes del final de diciembre, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

- El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
  - El 100% del costo total en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.
- En ambos casos se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

##### **Artículo 17.º (VS). Clases particulares**

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



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

El importe de la ayuda por este concepto, será de 153,47€/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto b) del artículo 16, en función del número de asignaturas aprobadas.

## VI. JUBILACION

Se establece un régimen de "JUBILACION" de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará únicamente al personal en plantilla el 1.º de enero de 1986, siempre que no se encuentre afectado por el Contrato de Relevó.

### **Artículo 19.º (VS). Edad de jubilación**

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

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

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

19.4 En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 2.º del Artículo 20, los trabajadores/as recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación, como adición a la que otorgue en su caso el I.N.S.S., o una indemnización de partida.

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

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

### **Artículo 20.º (VS). Trabajadores/as con menos de veinte años de antigüedad**

Los trabajadores/as que cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior pasaran a situación de jubilación, con una antigüedad inferior a los veinte años, se beneficiarán de:

- Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50% de los importes, que por cada grupo profesional se establecen en el artículo (21 VS), multiplicados por el número de años de servicio.

### **Artículo 21.º (VS). Bases de cálculo para indemnizaciones de partida y pensión adicional**

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

Para Obreros:

G. Profes.	60 años de edad	61 años de edad	62 años de edad	63 años de edad	64 años de edad
A y B	164,61.-€	137,42.-€	118,53.-€	97,98.-€	81,65.-€
C	176,90.-€	147,19.-€	126,96.-€	104,94.-€	87,45.-€
D-E	183,97.-€	153,44.-€	132,38.-€	109,44.-€	91,20.-€
F, G y H	201,36.-€	168,43.-€	145,25.-€	120,05.-€	100,04.-€
I y sigs.	218,25.-€	182,54.-€	157,42.-€	130,12.-€	108,43.-€



Para Empleados:

G. Profes.	60 - 61 de edad	61 - 62 de edad	62 - 63 de edad	63 - 64 de edad
A - B	171,74.-€	135,83.-€	114,04.-€	93,76.-€
C - F	190,37.-€	155,81.-€	130,72.-€	107,43.-€
G - J	248,37.-€	196,38.-€	164,83.-€	135,53.-€
K - M	291,04.-€	230,19.-€	193,23.-€	158,82.-€
N - P	350,99.-€	277,67.-€	232,89.-€	191,42.-€

Artículo 22.º (VS). Trabajadores/as con veinte o más años de antigüedad

La persona que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a:

- Una pensión de jubilación anual equivalente al 10% de las cifras que para cada grupo profesional figuran en el baremo del artículo 21, multiplicada por el número de años de servicio.

La persona que pase a la situación de jubilado habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, podrá optar por la "Indemnización de Partida" prevista en el Artículo 21, o la Pensión de Jubilación.

**Artículo 23.º- (VS). Trabajador/a fallecido/a en situación de jubilado/a**

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

	%
- Viuda/o	50
- Viuda/o con un hijo/a menor de dieciocho años	75
- Viuda/o con dos o más hijos/as menores de dieciocho años	90

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

	%
- Un hijo/a menor de dieciocho años	50
- Dos hijos/as menores de dieciocho años	75
- Tres o más hijos/as menores de dieciocho años	90

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

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

## VII. FALLECIMIENTO EN ACTIVO

**Artículo 24.º (VS). Fallecimiento en activo; invalidez permanente absoluta o gran invalidez**

En estas circunstancias se tendrá derecho a la Indemnización del Seguro de Vida en función del grupo profesional y la situación familiar, según lo señalado en la sección IX de "Ventajas Sociales".

Además, y con independencia de la Indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación las normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los



trabajadores/as que fallezcan en activo o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

Queda excluido de estos beneficios el personal sujeto a contrato de relevo.

**Artículo 25.º (VS). Trabajadores/as con menos de veinte años de antigüedad**

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda/o del trabajador/a una indemnización, de una sola vez, igual al 50% de la cifra del baremo del artículo 21 (1.ª columna), de acuerdo con el grupo profesional, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización.

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

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador/a percibirá una indemnización de una sola vez, equivalente al 75% de las cifras del baremo del artículo 21 (1.ª columna), calculada según el grupo profesional y multiplicada por los años de servicio sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos/as a su cargo.

**Artículo 26.º (VS). Trabajadores/as con más de veinte años de antigüedad**

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

	<u>%</u>
- Viuda/o	50
- Viuda/o con un hijo/a menor de dieciocho años	75
- Viuda/o con dos o más hijos/as menores de dieciocho años	90

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

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

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

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

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores/as que tuviesen entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda/o y los huérfanos/as, en un caso, o el propio/a trabajador/a en el otro, percibirán la parte de pensión o indemnización que le corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador/a a los sesenta y cuatro años de edad.

**Artículo 27.º (VS). Derechos especiales para hijos/as o hermanos/as**

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

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



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

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

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

## VIII. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

### **Artículo 28.º- (VS). Seguro de Vida**

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

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.
- c) En caso de Invalidez Permanente Total (IPT)  
Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

### **Artículo 29.º- (VS). Personal asegurado**

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1) Todos los trabajadores/as en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 2) El personal en plantilla, jubilado anticipadamente, entre los sesenta y los sesenta y cuatro años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 3) El personal que habiendo agotado el plazo máximo de duración de la I. Temporal se encuentre en espera de ser calificado como incapacitado permanente, hasta la fecha en que cumpla 64 años.
- 4) El personal en plantilla que de común acuerdo con la Empresa al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.
- 5) El personal contratado por la Empresa con contrato de duración determinada.

### **Artículo 30.º- (VS). Trabajadores/as excluidos de las garantías**

La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

- 1) Personal en período de prueba.
- 2) Personal que esté en situación de excedencia voluntaria.

### **Artículo 31.º- (VS). Duración de las garantías**

a) Comienzo de las garantías.

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

b) Cese de las garantías.

El mismo día del cese para los asegurados que causen baja definitivamente en la Empresa o por excedencia, salvo en el caso previsto en el apartado 2 del artículo 29 de V.S. (Personal asegurado).

### **Artículo 32.º- (VS). Capital asegurado**

El importe del capital asegurado para cada trabajador/a es igual al producto del capital base que corresponda a su grupo profesional por el Coeficiente familiar.

El capital base, para todos los supuestos contemplados en el artículo 28 (VS) son los siguientes:

- Personal Obrero: 6.000 Euros (seis mil)
- Personal Empleado: 10.000 Euros (diez mil)

Dichos importes se percibirán en los supuestos a, b y c del artículo 28  
Coeficiente Familiar

Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el Capital Base correspondiente a su grupo profesional:



	<u>%</u>
- Para asegurados solteros o viudos sin hijos	100
- Para asegurados casados	120
- Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado	120
- Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el Capital Base	20

**Artículo 33.º- (VS). Riesgos garantizados**

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

- a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca por lo menos dos años después de su entrada en el seguro.
- b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común; carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

**Artículo 34.º- (VS). Beneficiarios**

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

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

**Artículo 35.º- (VS). Disposiciones varias**

Puede beneficiarse de las garantías establecidas en este Seguro todo el personal que, cumpla las condiciones antes enumeradas en este capítulo.

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 cuatro años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

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

**ACTA ADICIONAL:****CONDICIONES DE IMPLANTACION DEL CONTRATO DE RELEVO.****1. Principios Generales:****a) *Ámbito de aplicación personal***

La implantación del contrato de relevo en S.G.D La Granja Vidriería S.L afectará a los trabajadores/as incluidos en el ámbito personal del vigente Convenio Colectivo (2014, 2015, 2016, 2017 y 2018), al cumplir 61 años a partir de la firma del presente acuerdo, durante la vigencia del Convenio de la forma siguiente:

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

Empresa y trabajadores suscribieron, al amparo del artículo 8 y DF 5.º del RDL 5/2013 acuerdo colectivo para la aplicación de la jubilación parcial que permite el acceso a la misma para los trabaja-



dores incluidos en dicho acuerdo en el término del art. 166 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción anterior a dicha norma. El acceso a la jubilación de tales trabajadores a partir de los 61 años podrá serlo con reducción de su jornada entre el 25 y el 75 % (15 y 85 % si el contrato de relevo es indefinido)

En razón de todo ello en el texto del convenio se hace referencia a tales porcentajes en lugar de los actuales señalados en el artículo 166 referido.

*b) Exclusiones*

El contrato de relevo no será de aplicación a puestos de trabajo amortizables definidos por la empresa.

*c) Procedimiento.*

Los trabajadores/as designados, que reúnan las condiciones del apartado a) citadas, dispondrán de un plazo de un mes, a partir de la fecha de su designación, para decidir su inclusión, o no, en el programa de los contratos de relevo. Transcurrido este plazo sin haber manifestado su decisión, o en su caso de rechazar, de forma expresa, su inclusión en el programa, se dará opción a otro trabajador/a.

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

*a) Clasificación profesional.*

Coexistiendo con la organización del trabajo definida en el Capítulo Tercero del vigente Convenio Colectivo, se establece un sistema de Clasificación Profesional articulado en dos Grupos Profesionales, en los que incluirán todos los trabajadores/as afectados por el Convenio Colectivo de la Empresa según el Ámbito Personal definido en el artículo 2 del mismo:

- Personal Empleado (técnico y 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.

- Personal Obrero (cualificado y no cualificado):

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.

*b) Jubilación Parcial.*

Los trabajadores/as que acceden a la jubilación parcial, en aplicación del presente acuerdo sobre aplicación del Contrato de Relevo, lo harán sobre la base de una reducción de entre el 15% y el 25%, de la jornada anual pactada, en cada momento, en el Convenio Colectivo en vigor.

**Contrato a tiempo Parcial del trabajador/a jubilado parcialmente (Trabajador/a Relevado)**

Se concertará por el 15%, o 25% restante de la jornada anual pactada en cada momento en el Convenio Colectivo en vigor.

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/a relevado colaborará, si fuera preciso, en la formación del trabajador/a relevista.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador/a, la prestación laboral del 15% o 25% de la jornada pactada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los trabajado-



res/as jubilados parcialmente en aplicación del presente acuerdo, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios del Centro de Trabajo, pudiendo acumularse en un máximo de dos periodos a los 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 la persona y la empresa, y siendo comunicados con una antelación mínima de 20 días a la persona y al Comité de Empresa del centro.

Si al finalizar el año natural, no se hubieran producido las circunstancias precisas para completar la prestación correspondiente al año, el resto de la prestación laboral no realizada por el trabajador/a 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 distribuirá a lo largo de todo el año, abonándose en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo de la empresa.

*c) Garantías económicas del trabajador/a a tiempo parcial y jubilado parcialmente (Trabajador/a relevado).*

*1. Remuneración:*

La remuneración de los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial y jubilados parcialmente (Trabajador/a Relevado), será el 15% o el 25% del importe, establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio (425 días – 14 mensualidades).
- Plus convenio 2014.
- Complementos y Pluses personales (incluida la antigüedad) que el trabajador/a tenga reconocidos.
- 100% de los complementos de Puesto y Factores de indemnización correspondientes al puesto del trabajador/a en el momento de su pase a jubilación parcial.

*2. Ventajas Sociales:*

Del capítulo de Ventajas Sociales establecido en el Convenio Colectivo, a los trabajadores/as Relevantados les serán de aplicación, exclusivamente, los siguientes apartados, y en los porcentajes de los importes, vigentes en cada momento, que se indican:

- I- Incapacidad Temporal: 15% o 25% de los importes establecidos.
- III- Ayuda a estudios para hijos de trabajadores/as: 100% de los importes establecidos
- IV- Deficientes Psíquicos: 100% de los importes establecidos
- IX- Seguro de Vida e invalidez: 100% de los importes establecidos.

d) Contrato de Relevo para sustituir al trabajador/a jubilado parcialmente (Trabajador/a Relevista)

El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración determinada o indefinida, concertándose por el tiempo que falte a la persona sustituida para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El contrato de duración determinada del relevista se transformará en indefinido en los siguientes casos:

- a) Cuando la persona relevada cumpla la edad ordinaria de jubilación y se jubile.
- b) Cuando la persona relevada solicite la jubilación total, antes de la edad ordinaria de jubilación.
- c) En caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total de la persona relevada, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Aunque no se prevé la existencia de puestos amortizables, en el supuesto de que se produjeran y que pudieran afectar a la transformación en indefinido del contrato del relevista, esta situación será planteada por la Dirección, antes de tomar ninguna decisión, a la Comisión de Seguimiento.



El Grupo Profesional del relevista será el mismo que el del relevado de acuerdo con la Clasificación Profesional establecida al efecto.

Su ingreso se producirá conforme a lo establecido en el Capítulo Tercero del vigente Convenio Colectivo, y las actividades a desarrollar, recogidas en la correspondiente Descripción de Puesto, serán las del puesto que resulte vacante tras desarrollar los procesos de promoción / cobertura de vacantes previstos en la Sección IV de este mismo Capítulo Tercero del Convenio.

Las condiciones económicas serán las correspondientes al grupo profesional del puesto que ocupe, dentro del Grupo Profesional, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo en vigor.

### *3. Ámbito Temporal*

El presente acuerdo tendrá igual vigencia que la inicialmente pactada para el presente convenio colectivo (2014 - 2018) y será de aplicación a partir del día de la firma del mismo.

Debe entenderse que los Contratos de Relevo concertados en virtud del presente acuerdo, mantendrán durante toda su vigencia las condiciones establecidas en el mismo, salvo que las partes acuerden modificarlas.

### *4. Comisión de Seguimiento.*

Se crea una Comisión de seguimiento, compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y tres de la Dirección, con el fin de vigilar la correcta aplicación de los acuerdos tomados.

El dictamen de esta Comisión será requisito inexcusable y preferente a cualquier procedimiento judicial o extrajudicial en esta materia.

### *5. Cláusula resolutoria*

En el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo, alguna de las normas pactadas pudiera resultar subsanable por la autoridad laboral, la jurisdiccional, o se produjeran modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias reguladoras de la jubilación parcial y el contrato de relevo, o se produjera una situación extraordinaria e imprevisible que haga inviable la realización de jubilaciones parciales y que afecte por tanto al contenido del presente acuerdo, la Comisión Negociadora del Convenio en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará:

- La modificación parcial del presente acuerdo, si procede; o, en caso de desacuerdo, la resolución del presente acuerdo desde el momento de la entrada en vigor de dichas modificaciones.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL 1.ª:

Con base y fundamento en lo dispuesto en el Anexo XIII, se acuerda lo siguiente:

### *1. Complemento de Unificación*

Los trabajadores/as, tanto Obreros como Empleados, que al 31-12-2013 tuvieran atribuido este complemento lo seguirán percibiendo durante la vigencia de este convenio a título personal, incrementado con el porcentaje de subida general del convenio. Se devengará en las mismas condiciones que el salario convenio.

Este complemento se reducirá:

Para Empleados: Se reducirá 1/3 por cada grupo profesional que se promocióne.

Para Obreros: Se reducirá según las normas vigentes.

### *2. Plus Personal*

Los trabajadores/as, tanto Obreros como Empleados, que al 31-12-2013 tuvieran atribuido este plus lo continuarán percibiendo durante la vigencia de este convenio a título personal, incrementado con el porcentaje de subida general del convenio. Se devengará en las mismas condiciones que el salario convenio.

Esta remuneración, cuya asignación es potestativa de la Dirección, se devengará en las mismas condiciones que el salario convenio y se reducirá:

Para Obreros: Se reducirá 1/3 por cada grupo profesional que se promocióne.

Para Empleados: Continuarán rigiendo las normas anteriores en cuanto a su absorción.

**3. Plus Convenio 2014**

El personal en alta a la firma del presente acuerdo percibirá un plus convenio 2014, individualizado, no absorbible, que estará integrado por los siguientes conceptos:

- Prima asistencia por un importe total anual de 146,88€.

- El complemento personal anual (CPA) que tenga cada persona actualmente.

- PVM calculada a 77,6€ / punto / mes por 14 meses.

- Plus personal Pvm empleados, en función del importe que cada persona tenga actualmente. En caso de promoción durante los tres primeros años de vigencia de este convenio y para aquellas personas en alta a la firma del presente acuerdo, aumentará el plus convenio 2014 con el nuevo importe que tendría el plus personal pvm, de acuerdo con la tabla del Anexo XII.

- Única y exclusivamente durante los tres primeros años de la vigencia de este convenio y para aquellas personas en alta a la firma del presente acuerdo, percibirán en caso de promoción a un puesto de categoría superior, y siempre que el puesto superior tenga un importe mayor, el importe anual correspondiente a la pvm mínima garantizada del puesto al que se promociona, recogida en el Anexo VII, en las cuantías señaladas para cada grupo profesional.

Este plus convenio 2014 aumentará anualmente con la subida general del convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL 2.ª:**

Las partes, conscientes de la importancia de la implantación de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar, acuerdan seguir aplicando el Plan de Igualdad actualmente en vigor.

10257

**GERENCIA TERRITORIAL DEL CATASTRO DE SEGOVIA****Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas****DELEGACIÓN DE ECONOMIA Y HACIENDA EN SEGOVIA****EDICTO**

De conformidad con lo establecido en el artículo 69.b) del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004 de 5 de marzo, (BOE núm. 59 de 9 de marzo), y a los efectos de la aplicación del coeficiente previsto en el citado precepto, se pone en conocimiento de todos los interesados que los valores catastrales medios del municipio que se cita son los reflejados a continuación:

MUNICIPIO	VALOR CATASTRAL MEDIO PADRÓN 2014 (1)	VALOR CATASTRAL MEDIO NUEVA PONENCIA (2)	COCIENTE (1)/(2)
EL ESPINAR	38.211,48	57.091,67	0,66

Dichos valores permanecerán expuestos al público, durante un periodo de quince días, en el tablón de anuncios de la Gerencia Territorial del Catastro de Segovia, calle Cronista Ildefonso Rodríguez n.º 1, de Segovia, de lunes a viernes, desde el día siguiente al de la publicación, en horario de 09:00 a 14:00 horas.

Por otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 del Real Decreto 417/2006, de 7 de abril, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2004 de 5 de marzo, por el presente anuncio se pone en conoci-