



16999

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA
POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA VERESCENCE LA GRANJA SL**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa VERESCENCE LA GRANJA SL, Código de Convenio 40000360011982, para los años 2019-2022; suscrito por la Comisión Negociadora: REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA y POR EL COMITÉ DE EMPRESA en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Segovia, a 18 de octubre de 2019.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO
VERESCENCE LA GRANJA
2019- 2022****INDICE**

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 21º - 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.º - Jornada Anual

Artículo 31.º - 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 52º - Derecho Supletorio
Artículo 53º - 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 1ª y 2ª

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 - Departamentos a efectos antigüedad en convocatorias
ANEXO VIII - Grados de consanguinidad y afinidad
ANEXO IX - Retenes Nochebuena, Nochevieja y paradas anuales vacaciones
ANEXO X - Distribución irregular de la jornada

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 VERESCENCE LA GRANJA, 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 VERESCENCE 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 cuatro años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 4.º- Prórroga, ultractividad.

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.- INTERPRETACIÓN 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 aquellas 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 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/as.

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 la 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 de 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 al correspondiente SERLA u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

**CAPITULO TERCERO.- VACANTES, INGRESOS, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO,
CALIFICACIÓN DEL PERSONAL Y PROMOCIÓN****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 informará y 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, la valoración y el grupo profesional del puesto 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 similares a las establecidas en la convocatoria referida al puesto que haya quedado vacante y que se esté tratando de cubrir con una persona de nuevo ingreso y 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.

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 trabajadores/as 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 Comité 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. Si no estuviera realizada, se preparará y entregará a la persona en un plazo máximo de quince días naturales.

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 16 Grupos Profesionales que se designarán alfabéticamente de la A 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 trabajadores/as 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 16 Grupos Profesionales de la A a la P.

Las partes firmantes 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 fábrica, factor éste que se considera igualmente necesario para poder alcanzar el nivel de rendimiento y desempeño adecuados.

SECCION IV. PROMOCIÓN

Artículo 22.º- Promoción.

Se define como promoción el cambio de 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 esta por escrito al jefe de su Servicio, al comité de empresa y al departamento 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 treinta 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 trabajadores/as. 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 Re-



cursos Humanos. Los candidatos podrán solicitar los manuales didácticos que existan del puesto a cubrir en dicho Departamento. También se les entregará la descripción del puesto de trabajo.

En el caso de presentarse a la vacante o vacantes personas con superior grupo profesional al del puesto convocado, los aspirantes, si obtienen las mejores calificaciones en el examen y empiezan a ejercer el puesto de inferior grupo profesional, el conjunto de sus remuneraciones serán las que se correspondan con el nuevo puesto efectivamente desempeñado. Si consolidan el puesto, la renuncia a su anterior grupo profesional se recogerá en el oportuno documento en el momento de la consolidación del nuevo puesto de trabajo.

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 VII.

Una tercera parte de las vacantes de un mismo puesto de trabajo se cubrirán prioritariamente con el personal más antiguo del Departamento, siempre que demuestren mediante las correspondientes pruebas su aptitud. Se establece un límite de tres personas para poder presentarse a una vacante por antigüedad.

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 VII). Se establece también una antigüedad mínima para presentarse a estas vacantes de doce meses en el departamento y tres años en fábrica.

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 hasta el máximo de los tres candidatos. La persona que esté inscrita en la vacante por antigüedad, no se podrá negar a realizar el examen por antigüedad fijado por el Tribunal Calificador.

En el caso de no superar la prueba ninguno de los tres candidatos, la plaza pasará a convocatoria libre, no pudiendo optar a ésta el personal que hubiera solicitado la plaza por antigüedad.



Si un candidato realiza un examen de antigüedad y no lo aprueba, perderá el derecho a reclamar la misma plaza por antigüedad en sucesivas convocatorias.

Las vacantes que se generen en cada departamento serán acumulativas. También este tipo de vacantes serán anunciadas. Y se acumulan de un año para otro, con independencia de la fecha de finalización de la vigencia del convenio. 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 períodos 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 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. La persona puede renunciar al puesto obtenido por examen durante el período de consolidación y regresar a su anterior puesto. Entonces, la segunda persona con mejor calificación en el examen pasará a ocupar la vacante creada con la renuncia. Y si nadie hubiera aprobado la prueba, la vacante será cubierta de conformidad con lo establecido en el artículo 13, no desarrollándose un segundo examen.

Aquellas plazas vacantes que queden desiertas y a disposición de la empresa, si en el plazo de un año no han sido cubiertas con personal externo, volverán a convocarse mediante convocatoria interna.

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:

- Responsable de Administración de Personal
- Secretaria de Dirección
- Responsable de Escogido
- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

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

1) 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:

- 1º. El de mayor Grupo profesional.
- 2º. A igualdad de Grupo, el de mayor antigüedad en el departamento.



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

En caso de que el Responsable jerárquico considere que el trabajador-a, que aun cumpliendo con los requisitos anteriormente solicitados según convenio, no es la persona adecuada para el puesto a sustituir temporalmente, se tendrá que informar por escrito al implicado. Continuando con el orden de preferencia a la hora de cubrir dicho puesto.

En caso de superar los cuatro meses en el puesto de superior grupo profesional, 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. Y ello siempre que el cambio haya sido por decisión de la Dirección y no por petición del trabajador.

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/a.

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) Que impliquen una relación directa con el desempeño del puesto de trabajo.
- c) Que 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 distinguen 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 1.720 horas anuales de trabajo efectivo en 2019 y 1.712 en los años 2020, 2021 y 2022.

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 partida, 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 X del texto del Convenio.

c) 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 vigente de cualquiera de las modalidades de las jornadas existentes en la empresa 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.

d) 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.

Cuando el cambio de calendario se deba a razones de actividad, producción o similares y afecte a la totalidad de un departamento, se compensará cada día de falta del preaviso legalmente establecido para los cambios de calendario, con igual importe diario que en ese momento esté en vigor para el plus turno total.

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/as 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 como reconstrucción de hornos, paradas por reparación de estos, averías de larga duración), el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Entre dichas fechas, todo el personal a turno total podrá disfrutar, de forma rotativa, de 18 días laborables de vacaciones. A estos efectos, se considerarán como días laborables los que correspondan a 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 las paradas anuales 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 (Anexo IX).

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 15 €/ 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

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. La jornada normal le 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 15 €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.

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.

a) 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:



LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS		
MOTIVO DEL PERMISO	Nº DÍAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE A APORTAR
Matrimonio	15 días	Libro de familia
Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges.	1 día coincidente con el de la celebración, pudiéndose trasladar al día anterior o posterior, siempre y cuando el día de la celebración sea laborable para el trabajador, previa comunicación a la empresa y con acuerdo de esta.	Documento acreditativo del hecho del matrimonio
Fallecimiento del cónyuge e hijos	5 días	Justificante del hecho
Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (Anexo VIII), salvo abuelos del cónyuge	3 días naturales (ampliable a 4 si se requiere viaje justificado a más de 200km)	Justificante del hecho con fecha y parentesco.
Fallecimiento abuelos de cónyuges y sobrinos	2 días naturales (ampliable a 3 si se requiere viaje justificado a más de 200km)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco.
Fallecimiento de tíos y concuñados	1 día natural (ampliable a 2 si se requiere viaje justificado a más de 200km)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco.
Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de: cónyuge, padres, hijos, hermanos, hermanos políticos, suegros y abuelos. (*) (**)	3 días naturales (ampliable a 4 si se requiere viaje justificado a más de 200km)	Certificado que acredite la naturaleza de la intervención o reposo posterior.
Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del resto de pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. (*)	2 días naturales (ampliable a 3 si se requiere viaje justificado a más de 200km)	Certificado que acredite la naturaleza de la intervención o reposo posterior.
Comunión o bautizo de hijos, nietos	1 día natural, trasladable al día anterior o posterior previa autorización de la empresa, siempre y cuando por calendario de trabajo coincida la jornada laboral con el día de la comunión o bautizo	Documento acreditativo
Traslado del domicilio habitual	1 día	Certificado de empadronamiento o documento firmado en RRHH
Asistencia del trabajador a consulta del médico, tanto de familia como especialista.	El tiempo necesario (****)	Justificante de asistencia a la consulta
Intervención ambulatoria sin baja del trabajador(****)	El tiempo necesario para acudir a la intervención, siempre y cuando la ausencia no conlleve el día completo.	Justificante de intervención
Acompañamiento a hijos menores de edad a consultas y Urgencias del I.N.S.S. en horas coincidentes con el horario de trabajo. (***)	Máximo de 16 horas anuales: máximo 2 horas/día en San Ildefonso, 4 horas /día en Segovia y 8 horas/día en provincias limítrofes, excepto Burgos.	Justificante y acreditación del tiempo empleado



(*) 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 persistan las causas del hecho causante.

(**) En el caso de internamiento y una posterior intervención quirúrgica, se tendrá en cuenta la segunda licencia cuando haya un intervalo de tiempo de 7 días naturales entre el primer día de internamiento y la intervención quirúrgica.

(***) Esta licencia puede ser utilizada para acompañar a los padres del trabajador a la consulta del INSS, cuando se trate de personas con una discapacidad superior a un 65%. Siendo imprescindible acudir al servicio médico de la Empresa, que valorará esta situación.

(****) Esta licencia se ajustará a la duración de la asistencia médica; para lo cual será necesario justificar hora de atención médica y duración de la misma. Así mismo, se incrementará el tiempo en 30 min de ida y otro 30 min de vuelta para asistencia en la ciudad de Segovia y en 1 hora de ida y otra hora de vuelta para asistencias en ciudades limítrofes a la provincia de Segovia (Madrid, Valladolid...).

En caso en que el justificante no aclare la duración de la asistencia se reflejará 2 horas de licencia máxima en asistencia en La Granja y 4 horas de asistencia máxima en Segovia y resto.

A efectos de disfrute de la licencia por intervención quirúrgica sin hospitalización; se deberá justificar mediante informe o indicación facultativa la necesidad de que el paciente necesite asistencia domiciliaria.

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

A efectos de disfrute de la licencia por hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en este apartado se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en un centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en este artículo

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.

c) Permisos no retribuidos.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, con autorización escrita de la dirección, y advertido con la suficiente antelación, podrán concederse otros permisos de corta duración.

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

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.

La retribución que para cada Grupo profesional se señala en los Anexos I-1 y I-2 del presente Convenio se percibirá por cada trabajador de manera íntegramente dineraria, salvo en aquellos supuestos en los que el trabajador se adhiera voluntariamente a alguna de las políticas de retribución en especie vigentes en la Empresa y que le sean ofrecidas por ésta, en cuyo caso el citado salario de Convenio podrá ser percibido parcialmente en especie, sin que ello dé lugar al incremento de la retribución total del trabajador. En cuanto a la distribución concreta de la percepción del salario de Convenio (dineraria y/o en especie), se procederá en todo caso con respeto a los límites que en cada momento establezcan las políticas vigentes en la Empresa, así como la legislación que resulte de aplicación.

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:	4,07 €
Empleados:	5,23 €

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): 3,25 €/ 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:	22,45 €
Empleados:	22,20 €

**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	€uros/Domingo trab.
Obreros:	31,62 €
Empleados:	50,41 €

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	€uros/Festivo trabajado C.D.C.
Obreros:	72,62 €
Empleados:	24,96 €

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 2019

Días a Turno (incluidas vacaciones)	239
Noches (1/3 días Trabajados)	79,6
Domingos Trabajados	34,5
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

	F.I	F.II	F.III	F. IV	F. FUEGO
OBREROS	0,110	0,163	0,261	0,376	1,823
	F.I	F.II	F.III	F. IV	F. FUEGO
EMPLEADOS	0,110	0,163	0,320	0,400	2,201



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- Cambios en fines de semana y festivos. Llamadas, Prolongaciones, Guardia; etc.

Importes de guardias en las Células de Mantenimiento:

- Mecánico: tendrá un importe de 424,79 € /mes. (no cobran horas extras durante todo el mes, excepto si son por la noche).
- Eléctrico: Tendrá un importe de 286,24 € / mes.
- T.C.M.C Horno I: tendrá un importe de 196,80 € /guardia.
- Célula Horno II: tendrá un importe de 286,24 € / 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 196,80 € / guardia.
- Mecánicos de Ensamblado: tendrá un importe de 150,62 € / guardia. Estas personas no podrán percibir más de 20 guardias al año.

Los importes de llamadas y prolongaciones son:



- Llamadas diurnas: 19,04€
- Llamadas Nocturnas: 25,47€
- Prolongación de jornada: 16,20€

Ambas partes se comprometen a realizar un protocolo de guardias, con el objeto de homogenizar todas las áreas en las que se establecen las mismas. Así mismo se definirá las situaciones para abonar el concepto de llamadas y prolongaciones de jornada.

Los importes a percibir en 2019 por los equipos de cambios en sábados, domingos y festivos son:

- Jefes de Sección: 225,18 €/ día.
- Feederman: 160,49 €/día
- Mecánicos de Cambios: 108,91 €/ día.

Artículo 44.º- Retén de Nochebuena y Nochevieja.

Aquellos años en que no se pare la actividad de la empresa durante varios días en Navidades, se hará una parada de producción las noches del 24 y 31 de diciembre y se regulará de acuerdo con lo estipulado en el Anexo IX.

Así mismo, en caso que la parada en este periodo sea por vacaciones, la composición de los retenes se registrarán por lo indicado en el anexo IX.

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

Se establece una retribución variable anual que se calculará durante los cuatro años de vigencia del Convenio en función del Ebitda y cuyo importe a pagar queda establecido en la siguiente tabla:

% EBITDA	% Bonus (de la masa de negociación)
15,0%	2,00%
15,5%	2,32%
16,0%	2,64%
16,5%	2,96%
17,0%	3,29%
17,5%	3,61%
18,0%	3,93%
18,5%	4,25%
19,0%	4,57%
19,5%	4,89%
20,0%	5,21%
20,5%	5,54%
21,0%	5,86%
21,5%	6,18%
22,0%	6,50%
22,5%	6,67%
23,0%	6,83%
23,5%	7,00%
24,0%	7,17%
24,5%	7,33%
25,0%	7,50%

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 - 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, en el mes de marzo o abril, 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 por dolo o negligencia del trabajador; Huelga; Permisos, siempre que se superen más de dos por año).

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 VERESCENCE, 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 calculará como EBITDA / Ventas.

Artículo 46.º- Remuneraciones.

1.- Incremento anual

Las remuneraciones para el año 2019 son las establecidas en los Anexos y Tablas correspondientes, que quedan incorporadas al texto del Convenio.

En 2020 el incremento retributivo tendrá un porcentaje del 2%.

En 2021 y 2022 el incremento retributivo se hará aplicando la siguiente tabla y teniendo en cuenta el IPC real del año anterior:

% IPC	% incremento	% IPC	% incremento
0,0%	0,50%	1,2%	1,35%
0,1%	0,57%	1,3%	1,42%
0,2%	0,64%	1,4%	1,49%
0,3%	0,71%	1,5%	1,56%
0,4%	0,78%	1,6%	1,63%
0,5%	0,85%	1,7%	1,70%
0,6%	0,92%	1,8%	1,80%
0,7%	0,99%	1,9%	1,90%
0,8%	1,06%	2,0%	2,00%
0,9%	1,14%	2,1%	2,10%
1,0%	1,21%	2,2%	2,20%
1,1%	1,28%	si > 2,25%	2,25%



Por tanto, las remuneraciones de 2021 y 2022 se incrementarán tomando como base el IPC real de 2020 y 2021, respectivamente, publicados por el INE, y la tabla anterior. Siempre que el IPC sea igual o inferior al 1,70%, se pagará sobre el IPC real conforme la tabla; igualando el incremento al IPC real si la misma fuera superior al 1,7% y con un tope de incremento salarial del 2,25%.

Se establece además un incremento extraordinario, que se aplicaría única y exclusivamente a partir de enero de 2023, siempre que el Ebitda real medio de los cuatro años de vigencia del convenio llegara a alcanzar los siguientes porcentajes, respecto del Ebitda presupuestado para dicho período. Ese incremento extraordinario será independiente y complementario del incremento salarial general que, en su caso, se pacte en el nuevo convenio para los años 2023 y siguientes.

EBITDA MEDIO 2019-22	INCREMENTO SALARIAL
90%	0,5%
100%	1,0%
105%	1,5%

3.- Los conceptos retributivos siguientes:

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

Se incrementarán durante toda la vigencia del Convenio 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 trabajadores/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.

I/ 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 1º (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 2º (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 3º (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 2019, según el "Índice de Absentismo", serán:

b). 1) Para Empleados:

INDICE DE ABSENTISMO	EUROS / DIA EN I.T. (Enfermedad)		
	1º al 3º Días	4º al 20º Días	21º Días en adelante
Del 0% al 2%	34,90	19,28	12,25
Del 2,01% al 2,5%	32,84	15,14	8,83
Del 2,51% al 3,5%	27,24	19,37	2,66
Mayor del 3,5%	0	0	0

b). 2) Para Obreros:

INDICE DE ABSENTISMO	EUROS / DIA EN I.T. (Enfermedad)		
	1º al 3º Días	4º al 20º Días	21º Días en adelante
Del 0% al 2,5%	34,90	19,28	12,25
Del 2,51% al 4%	32,84	15,14	8,83
Del 4,01% al 4,75%	27,24	19,37	2,66
Mayor del 4,75%	0	0	0

C) Complemento en situación de hospitalización

Para aquellas hospitalizaciones superiores a 3 días, la Empresa complementará desde el 1º 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 4º (VS). Premio de nupcialidad

Se concederá un premio de nupcialidad por el importe de 262,49 € 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 5º (VS). Premio de natalidad

Se concederá un premio de natalidad por cada hijo/a nacido, adoptado o acogido de 195,15 €. 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 6º (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 7º (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 2019

GRUPO	NIVEL	EDAD	€uros/año
A	GUARDERÍA	Hasta los 3 años	60,39
B	EDUCACION INFANTIL	3,4 y 5 años	60,39
C	EDUCACIÓN PRIMARIA	6, 7, 8, 9, 10 y 11 años	103,37
D	E.S.O. 1º y 2º ciclos.	12,13,14 y 15 años	145,17
E	BACHILLERATO 1º-2º		
	FP GRADO MEDIO	16 y 17 años	223,02
F	EDUCACIÓN UNIVERSITARIA		
	FP GRADO SUPERIOR	18, 19, 20, 21, 22 y 23 años	478,51

Para los estudios del Grupo F (Educación Universitaria) el importe de la ayuda de estudios será de 659,72 € siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

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

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

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

3º 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.

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

5º 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.

6º 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.

7º 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 9º (VS). Presentación de solicitudes

1º 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 10º (VS). Otras ayudas de Estudios

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

2º 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 11º (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 12º (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, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (AYUDA TIPO C).

Artículo 13º (VS). Importes de las Ayudas

Los importes de estas ayudas serán:

TIPO DE AYUDA

IMPORTE	A	B	C
	518,00€	760,74€	269,44€

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 14º (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 15º (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 16º (VS). Cuantía de las ayudas

- a) Analizada por la comisión la solicitud, se abonará al interesado al finalizar el curso, 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.

Artículo 17º (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 157,95€/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 1º de enero de 1986, siempre que no se encuentre afectado por el Contrato de Relevo.

*Artículo 19º (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 2º 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 20º (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 21º (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 22º (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 23º (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 24º (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 25º (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 (1ª 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 (1ª 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 26º (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:

	%
- 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 27º (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 concederá 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 28º (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 29º (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 30º (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 31º (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 32º (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 €uros (seis mil)
- Personal Empleado: 10.000 €uros (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:

	%
- 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 33º (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 34º (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 35º (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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª:

1. Complemento de Unificación

Los trabajadores/as, tanto Obreros como Empleados/as, que al 31-12-2018 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 31-12-2018 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

Este plus convenio 2014 aumentará anualmente, para todas aquellas personas que lo tienen percibiendo, con la subida general del convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª:

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª:

Al amparo del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho a la jubilación parcial en los términos establecidos legalmente.

**VERESCENCE LA GRANJA****ANEXO I-1****RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS SIN ANTIGÜEDAD****PERSONAL: EMPLEADO****VIGENTE DESDE 1-1-2019 AL 31-12-2019**

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	12526,82	2087,80	14.614,62
B	13850,07	2308,35	16.158,41
C	17290,53	2881,76	20.172,29
D	18966,65	3161,11	22.127,76
E	20289,91	3381,65	23.671,56
F	21172,08	3528,68	24.700,76
G	21938,17	3656,36	25.594,53
H	22498,80	3749,81	26.248,60
I	23293,78	3882,30	27.176,09
J	24418,93	4069,82	28.488,76
K	25334,93	4222,49	29.557,42
L	26301,24	4383,54	30.684,78
M	27736,34	4622,73	32.359,07
N	28661,01	4776,84	33.437,86
O	30015,99	5002,67	35.018,66
P	31735,25	5289,20	37.024,45

VERESCENCE LA GRANJA**ANEXO I-2****RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS SIN ANTIGÜEDAD****PERSONAL: OBRERO****VIGENTE DESDE 1-1-2019 AL 31-12-2019**

ESCALON DE CALIFICACION	SALARIO CONVENIO (365 DIAS)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (60 DIAS)	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	10.821,17	1.778,82	12.600,00
B	11.667,48	1.917,94	13.585,42
C	14.849,52	2.441,01	17.290,53
D	17.677,99	2.905,97	20.583,97
E	19.881,06	3.268,12	23.149,18
F	20.591,10	3.384,84	23.975,93
G	20.804,11	3.419,85	24.223,96
H	21.107,85	3.469,78	24.577,63
I	22.054,56	3.625,41	25.679,97
J	22.212,35	3.651,35	25.863,69
K	22.689,65	3.729,81	26.419,46
L	23.151,18	3.805,68	26.956,86
M	23.561742	3.873,11	27.434,53
N	24.066,33	3.956,11	28.022,44
O	24.622,53	4.047,54	28.670,07
P	24.906,55	4.094,22	29.000,77

**VERESCENCE LA GRANJA****ANEXO II**

TABLA ANTIGÜEDAD (14 MESES) VIGENTE DESDE 01-01-2019 A 31-12-2019

PERSONAL: EMPLEADO

AÑO DE SERVICIO	A	B,C,D,E,F	G,H,I,J	K,L,M	N,O,P
0,6 a 1	21,92	24,59	27,96	31,54	36,88
1 a 2	43,66	48,84	55,96	62,73	73,60
2 a 3	72,55	81,26	93,02	104,24	122,42
3 a 4	101,76	114,06	130,08	145,94	171,44
4 a 5	145,39	164,12	185,66	208,32	244,66
5 a 6	165,74	185,48	211,70	237,18	279,24
6 a 7	186,04	208,32	237,54	266,59	313,55
7 a 8	206,36	231,13	263,38	295,61	347,67
8 a 9	226,68	254,10	289,58	324,68	381,88
9 a 10	246,94	276,74	315,76	354,25	416,08
10 a 11	267,11	299,37	341,60	383,20	450,31
11 a 12	287,62	322,18	367,62	412,36	484,71
12 a 13	307,93	345,17	393,47	441,22	518,91
13 a 14	328,24	367,62	419,47	460,33	553,12
14 a 15	348,55	390,61	445,33	499,49	587,34
15 a 16	368,86	413,07	471,68	528,72	621,56
16 a 17	389,38	436,41	497,35	558,12	655,78
17 a 18	409,67	459,03	523,54	586,98	690,35
18 a 19	429,80	481,50	549,17	616,13	725,42
19 a 20	450,12	504,47	575,40	645,44	758,78
20 a 21	470,62	527,29	601,25	673,77	792,89
21 a 22	490,94	549,93	627,27	703,54	827,03
22 a 23	511,06	572,91	653,10	732,58	861,42
23 a 24	531,57	595,55	679,48	762,15	895,27
24 a 25	563,17	618,35	705,32	791,03	929,92
25 a 26	572,37	640,98	731,33	820,08	964,23
26 a 27	591,96	663,96	766,37	849,30	998,45
27 a 28	613,34	686,60	783,19	878,54	1032,68
28 a 29	633,33	709,41	809,02	907,39	1066,88
29 a 30	653,62	732,39	837,02	936,79	1101,45
30 a 31	673,77	754,86	860,87	966,02	1135,66
31 a 32	699,23	778,69	887,25	994,90	1169,87
32 a 33	714,58	795,30	913,07	1024,09	1212,82
33 a 34	734,89	823,28	939,11	1053,16	1272,34
34 a 35	755,03	846,26	964,96	1082,40	1307,45
35 a 36	775,87	869,45	991,50	1112,14	1343,26
36 a 37	797,09	893,30	1018,76	1142,78	1380,34
37 a 38	819,18	917,90	1046,73	1174,15	1418,30
38 a 39	841,63	943,21	1075,62	1209,28	1457,30
39 a 40	864,79	969,23	1105,18	1239,73	1497,50

**VERESCENCE LA GRANJA**

TABLA ANTIGÜEDAD (14 MESES) VIGENTE DESDE 01-01-2019 A 31-12-2019

PERSONAL: OBRERO

AÑO DE SERVICIO	A-B	C	D-E	F-G-H	I-P
0,6 a 1	16,70	16,70	16,70	16,70	20,05
1 a 2	30,07	30,07	33,42	36,75	40,10
2 a 3	46,78	50,12	53,46	60,16	63,49
3 a 4	66,84	76,86	80,20	83,54	90,22
4 a 5	93,56	103,62	106,93	120,29	126,98
5 a 6	106,93	116,96	123,64	137,00	147,02
6 a 7	120,29	130,32	137,00	153,71	167,08
7 a 8	133,66	147,02	150,38	170,42	183,78
8 a 9	143,70	160,40	167,08	187,14	200,50
9 a 10	160,40	173,78	180,46	203,84	217,20
10 a 11	173,76	190,46	197,16	220,54	237,25
11 a 12	187,14	203,99	210,52	237,25	253,96
12 a 13	200,50	217,20	227,23	253,96	270,67
13 a 14	213,87	230,57	240,60	270,67	290,73
14 a 15	227,23	247,26	253,96	287,38	307,43
15 a 16	240,60	260,64	270,67	304,09	327,47
16 a 17	253,96	274,00	287,38	320,80	344,18
17 a 18	263,99	296,90	300,74	337,51	360,89
18 a 19	277,74	304,09	317,46	354,21	380,95
19 a 20	290,73	317,46	330,83	370,91	397,65
20 a 21	310,77	334,16	347,52	387,63	413,74
21 a 22	330,83	347,52	360,99	404,33	434,41
22 a 23	340,85	360,89	377,59	421,06	447,78
23 a 24	354,21	374,26	390,96	437,76	471,16
24 a 25	367,58	390,96	407,68	454,45	487,87
25 a 26	374,26	404,33	421,06	471,16	504,59
26 a 27	394,32	417,70	447,56	487,87	524,63
27 a 28	404,33	434,41	451,12	504,59	541,35
28 a 29	421,05	447,78	467,83	521,30	561,39
29 a 30	434,40	461,14	481,19	538,00	578,10
30 a 31	447,78	477,86	497,90	554,70	594,80
31 a 32	461,14	491,22	511,26	574,76	614,85
32 a 33	474,51	504,59	527,97	588,13	631,57
33 a 34	484,54	521,30	541,35	604,93	648,27
34 a 35	497,90	534,66	554,70	621,54	668,32
35 a 36	514,62	536,41	571,41	638,25	685,02
36 a 37	527,97	561,39	584,78	654,96	701,74
37 a 38	538,00	578,10	601,65	671,67	721,79
38 a 39	551,36	591,46	614,85	688,37	738,47
39 a 40	566,26	601,48	628,22	701,74	754,40
40 a 41	578,10	614,85	641,59	715,11	765,23
41 a 42	591,46	628,22	654,96	728,48	781,94
42 a 43	604,83	638,25	668,32	741,84	795,30
43 a 44	618,19	648,27	681,68	755,22	812,02
44 a 45	631,57	661,64	695,05	768,57	824,45

**VERESCENCE LA GRANJA**

ANEXO III

IMPORTE HORAS EXTRAORDINARIAS
(€uros/Hora)

VIGENTE DESDE 01/01/2019 31/12/2019

GRUPO PROFESIONAL	PERSONAL OBRERO		PERSONAL EMPLEADO	
	T. ESPECIAL J. NORMAL	TURNO TOTAL	T. ESPECIAL J. NORMAL	TURNO TOTAL
A	15,13	15,52	16,53	17,28
B	15,41	15,79	16,86	18,10
C	15,92	16,36	17,69	18,84
D	16,38	16,77	18,10	19,13
E	16,59	16,92	18,53	19,40
F	17,06	17,44	19,13	19,55
G	17,49	17,85	19,55	20,23
H	17,69	18,08	19,86	20,55
I	18,29	18,78	20,22	20,81
J	18,64	18,99	21,27	21,79
K	19,00	19,37	22,27	22,80
L	19,38	19,79	22,84	23,56
M	19,79	20,17	24,14	24,66
N	20,17	20,55	25,85	26,31
O	20,58	21,02	26,31	27,03
P	21,02	21,47	27,78	28,07

VERESCENCE LA GRANJA

ANEXO IV

IMPORTE POR HORA DEDICADA A LA FORMACION (€uros/hora)
FUERA DEL TIEMPO DE TRABAJO

VIGENTE DESDE 1-1-2019 AL 31-12-2019

GRUPO PROFESIONAL	"AYUDA A LA FORMACION" ^U	
	PERSONAL OBRERO	PERSONAL EMPLEADO
A	15,20	15,43
B	15,54	16,14
C	16,14	16,87
D	16,48	17,12
E	16,65	17,32
F	17,08	17,75
G	17,54	18,12
H	17,85	18,31
I	18,31	18,72
J	18,65	19,58
K	19,01	20,21
L	19,44	21,13
M	19,89	22,14
N	20,11	23,45
O	20,68	24,00
P	21,13	25,13



VERESCENCE LA GRANJA

PLUS GLOBALIZADO PARA "TURNO TOTAL"

VIGENTE DESDE: 1-1-2019 AL 31-12-2019

Desarrollado de acuerdo con lo previsto en el Artículo 43; y para la jornada anual de 2019

ANEXO V

Table with 12 columns: COLECTIVOS, TURNICIDAD (T.T.), NOCTURNIDAD, DOMINGOS TRABAJ., FEST. TRAB. CON D.C., IMPORTE UNITARIO, IMPORTE AÑO 2019, TOTAL AÑO, VALOR DIA TRAB. S/239, VALOR HORA TRAB S/8. Rows include OBREROS and EMPLEADOS.

CALENDARIO "TIPO" DE TURNO TOTAL

ANEXO VI

Table titled 'CICLO DE 27 DIAS NATURALES' showing a 9x27 grid of work days (M, T, N, D) for equipment A through I.

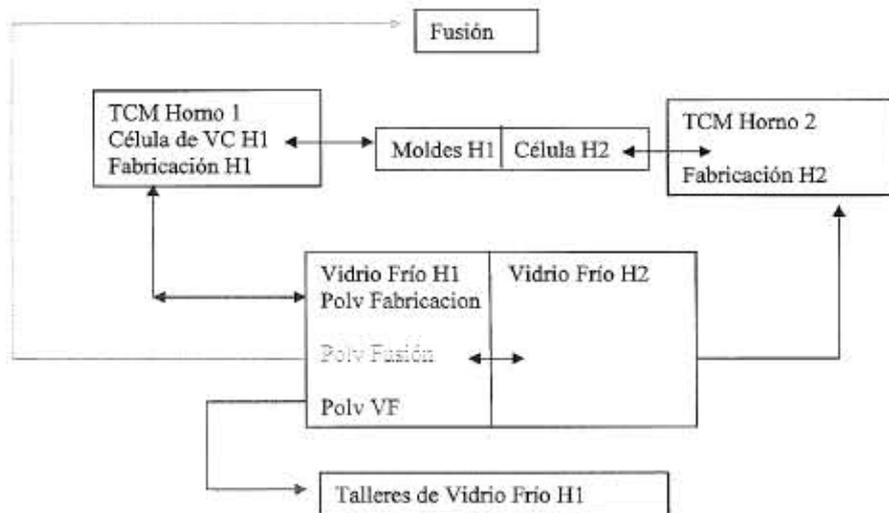
M: Mañana - T: Tarde - N: Noche - D: Descanso

Tanto para este calendario "tipo", como para otros que puedan establecerse, debe cumplirse que: 1º.- Los descansos preestablecidos deben ser reducidos, en su caso, ("doblando" equipo, o en jornada normal, o en otra modalidad) en el conjunto del año para cada operarios de forma que se cumpla la Jornada Anual Efectiva pactada en el artículo 31.

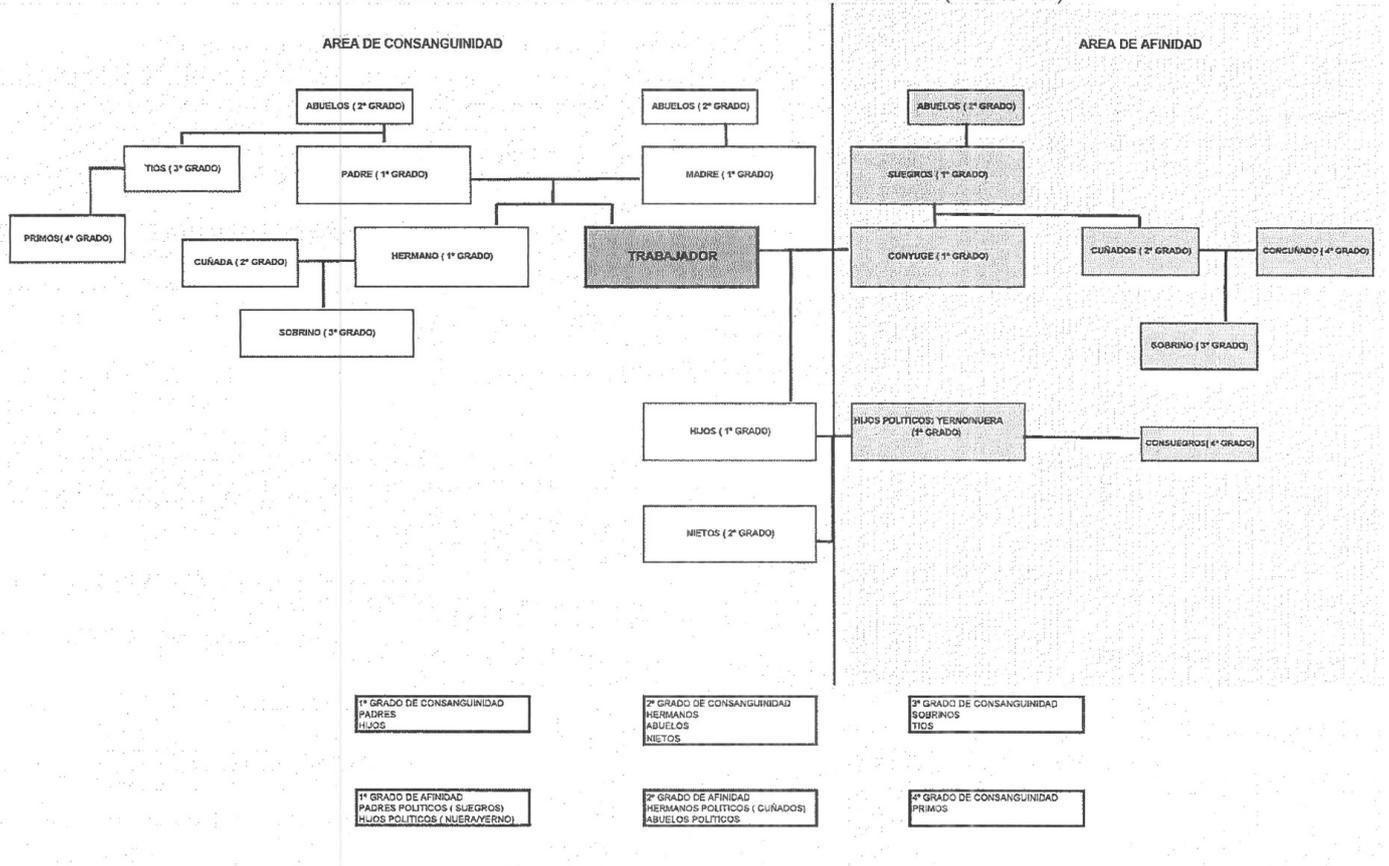
2º.- Si por el contrario se produjera diferencia horaria a favor del trabajador, ésta se disfrutará en función de las necesidades organizativas del Departamento afectado, avisando con la antelación posible, al menos con diez días de antelación, salvo paradas de medios de producción.



ANEXO VII



GRADOS DE AFINIDAD Y CONSANGUINIDAD DE TRABAJADOR (ANEXO VIII)



ANEXO IX**REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE LOS RETENES DE VERANO E INVIERNO (SIN PARADAS SOCIALES)**

Los retenes de verano e invierno tienen como finalidad organizar el número de personas necesarios para que, durante la parada de verano e invierno (sin que sea parada social), en la cual no hay producción, pero no se pueden parar los hornos por razones técnicas, haya un retén formado por personal cualificado, que pueda vigilar los hornos y la composición, los feeders, los rascadores y las charcas de vidrio.

La finalidad es, que vigilando el correcto funcionamiento de estas instalaciones, la producción pueda arrancar de nuevo, en perfectas condiciones, tras esta parada.

Composición de los Retenes:

1 fundidor

1 operario de horno I

1 operario de horno II

El número de operarios en el horno I será de dos en todos los turnos cuando al menos 4 líneas de las 5 estén " cortando".

Para designar la persona que ocupará cada uno de los puestos señalados en el Retén, se procederá de la siguiente manera:

1.- Se solicitarán voluntarios de entre el personal propio.

2.- Aquellos puestos no cubiertos por voluntarios saldrán de un sorteo que se hará entre el personal, salvo en el caso de los fundidores que trabajarían en el retén aquellos que les toque por turno de trabajo.

3.- Personal que entra en cada sorteo:

- Operario horno I: Jefes de Sección de turno, conductores, mecánicos, todos del horno I.

- Operario horno II: conductores, mecánicos, todos del horno II.

- El colectivo de polivalentes de fabricación de ambos hornos podrán ser voluntarios para los retenes. Irán adquiriendo los conocimientos teórico/prácticos con el tiempo, de tal manera que se garantice que puedan desempeñar con seguridad las actividades profesionales ante emergencias, Hasta que no adquieran estas competencias, este colectivo no entrará a formar parte del sorteo obligatorio, pero sí podrá ser preparado cuando se apunten en el periodo voluntario.

4.- De cada sorteo, deberá salir el número de puestos titulares que será de 5 en cada horno para cada periodo de parada (verano e invierno)

5.- Quien forme parte del retén en cualquiera de los puestos señalados anteriormente y cambie de puesto a lo largo del año, no quedará eximido de volver a formar parte de los retenes de verano e invierno, como integrantes del colectivo del nuevo puesto.

6.- Se establecerá un sistema de guardias entre los miembros del retén, de manera que estén disponibles en situaciones no previstas a lo largo del tiempo que dure el retén. Estas guardias serán abonadas por días reales según importe actual de las guardias del TVFHI, La composición de las guardias podrá, con el tiempo, ser realizadas por miembros de ambos hornos y dar servicio a eventualidades de ambos hornos. Para ello, se realizará un plan de formación específico en ambos hornos.

7.- El personal de retén de ambos hornos serán responsables de la seguridad de los mismos. Ante cualquier eventualidad deberán ayudar al compañero del otro horno, adquiriendo la misma responsabilidad.

El listado definitivo de las personas que componen los retenes deberá estar hecho a fecha 1 de febrero de cada año.

El personal que voluntariamente se inscriba en cualquiera de los retenes, no queda exento de ser incluido en el listado de personas a formar parte de otros retenes.

Por el contrario, quien por sorteo tenga que formar parte de un retén, no volverá a ser incluido en el listado de componentes de los retenes, hasta que no haya pasado el resto de personal que se incluye como posibles candidatos del punto 3 de este documento.



Para poder cumplir lo anterior, desde Asuntos sociales se llevará un archivo de todo el personal que anualmente, ya sea de manera voluntaria o por sorteo, vaya viniendo durante las paradas sociales.

Todo cambio que tenga lugar sobre las personas que salgan designadas para formar parte de los retenes, será comunicado a los Coordinadores de calidad y procesos y a Asuntos sociales, con la antelación suficiente para poder reorganizar el equipo definitivo del retén.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DE LOS RETENES DE NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA

Los retenes de nochebuena y nochevieja tienen como finalidad organizar el número de personas necesario para que, durante las noches del 24 y 31 de diciembre, así como las mañanas del 25 de diciembre y 1 de enero, en las cuales no hay producción, pero no se pueden parar los hornos por razones técnicas, haya un retén formado por personal cualificado, que pueda vigilar la composición y temperatura del vidrio, los feeders, los rascadores y las charcas de vidrio.

La finalidad es, que vigilando el correcto funcionamiento de estas instalaciones, la producción pueda arrancar de nuevo, en perfectas condiciones, tras estas paradas.

El inicio de los retenes de ambas paradas comenzará a las 22:00 horas del 24 y 31 de diciembre y finalizará a las 6:00 horas de la mañana del 25 de diciembre y 1 de enero. Así mismo, durante las cuatro primeras horas (06:00 — 10:00) de estos dos días, se hará un retén especial con el mismo fin que el retén nocturno.

Composición de los Retenes:

- 1 fundidor y I su suplente
- 1 operario para horno I
- 1 operario para horno II
- 1 suplente para ambos hornos

Para designar la persona que ocupará cada uno de los puestos señalados en el Retén, se procederá de la siguiente manera:

1.- Se solicitarán voluntarios de entre el personal propio. También podrán salir voluntarios del personal cualificado de ETTs (a criterio de la Dirección).

2.- Aquellos puestos no cubiertos por voluntarios saldrán de un sorteo que se hará entre el personal de los equipos que tuvieran que trabajar, de acuerdo con su calendario, durante el tiempo de las "paradas sociales".

3.- Personal que entra en cada sorteo:

- Fundidor: fundidores y polivalentes de fundidor.
- Operario horno I: conductores, polivalentes de fabricación, Jefes de Sección y mecánicos, todos del horno I y del horno II.
- Operario horno II: conductores, polivalentes de fabricación, Jefes de Sección y mecánicos, todos del horno I y del horno II.

4.- De cada sorteo, deberá salir el número de puestos titulares y suplentes.

5.- Quien forme parte del retén en cualquiera de los puestos señalados anteriormente y cambie de puesto a lo largo del año, no quedará eximido de volver a formar parte de los retenes de las siguientes paradas sociales, como integrantes del colectivo del nuevo puesto.

El listado definitivo de las personas que componen los retenes deberá estar hecho a fecha 1 de diciembre de cada año.

El personal que voluntariamente se inscriba en cualquiera de los retenes, no queda exento de ser incluido en el listado de personas a formar parte de otros retenes.

Por el contrario, quien por sorteo tenga que formar parte de un retén, no volverá a ser incluido en el listado de componentes de los retenes y hasta que no haya pasado el resto de personal que se incluye como posibles candidatos del punto 3 de este documento.

Para poder cumplir lo anterior, desde Asuntos sociales se llevará un archivo de todo el personal que anualmente, ya sea de manera voluntaria o por sorteo, vaya viniendo durante las paradas sociales. A partir de 2008, la bolsa de personal con la que se contará para formar los retenes, empezará por quienes no hayan venido durante las paradas sociales de los diez últimos años.

Todo cambio que tenga lugar sobre las personas que salgan designadas para formar parte de los retenes, será comunicado a los Coordinadores de calidad y procesos y a Asuntos sociales, con la antelación suficiente para poder reorganizar el equipo definitivo del retén.

**DERECHOS:**

El personal perteneciente a fabricación de horno 1 v células de vidrio caliente deberán incorporarse los días 25 de diciembre y 1 de enero a las 8:00h. Dentro de este personal se incluye los Polivalentes de fabricación con plaza.

El resto de personal deberá incorporarse los días 25 de diciembre y 1 de enero a las 9:00

El personal de retén en las noches de los días 24 y 31 de diciembre cobrarán 8 horas de salario, más 275€ y 1 hora de su categoría.

El personal que venga en las mañanas del 25 de diciembre y 1 de enero de 6:00 a 8:00 cobrarán 8 horas de salario más 2 horas de su categoría.

El personal que venga en las mañanas del 25 de diciembre y 1 de enero a las 8:00 cobrarán 8 horas de salario y 1 hora de su categoría.

El personal que venga a trabajar en las mañanas del 25 de diciembre y 1 de enero a las 9:00 cobrarán 8 horas de salario.

Aquel personal que deban gastar 1 día de vacaciones por descansar las noches del 24 y 31 de diciembre, cobrarán 8 horas de salario y 1 hora de su categoría.

El personal suplente de los días 24 y 31 de diciembre cobrarán 100€ por estar disponibles y localizables. Los suplentes de los días 25 de diciembre y 1 de enero cobrarán 2 horas de su categoría por estar localizables.

ANEXO X**DISTRIBUCIÓN IRREGULAR Y FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA**

Para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de períodos punta de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios y cualesquiera otras circunstancias semejantes de tipo productivo, técnico u organizativo, y conforme la legislación vigente, se establece la posibilidad de que la empresa, de manera unilateral, lleve a cabo la distribución irregular de un 10% de la jornada efectiva anual de trabajo. Esta distribución respetará en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas antes del 31 de diciembre del año siguiente a su generación.

Como consecuencia de dicha distribución irregular, se generará una Bolsa de disponibilidad de horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador/a podrá, por decisión de la empresa basada en las circunstancias mencionadas anteriormente, y una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, ampliarse en un máximo del 10% de la jornada ordinaria anual o reducirse en el mismo porcentaje, en cada uno de los años de vigencia de este convenio.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta bolsa de horas, asignándose a cada trabajador/a en la empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor las horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual; y a favor de la empresa las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas a cada persona como si hubieran sido realizadas y se contabilizarán en su cuenta como saldo a favor de la empresa.

La recuperación del tiempo de distribución irregular se hará prioritariamente con tiempo, salvo en situaciones en que por razones productivas u organizativas haya que compensar la distribución irregular económicamente. En estos supuestos, se compensará económicamente un máximo de 48 horas. Si la recuperación de estas 48 horas se realizara durante los sábados, domingos o festivos, se dará una compensación extraordinaria consistente en el 50% del valor de la hora extraordinaria asignada a cada grupo profesional,

Preavisos:

El personal que esté trabajando a turno total será preavisado con una antelación mínima de 12 días naturales en el caso de que la distribución irregular le suponga no venir a trabajar en el calendario que tenga establecido.

Para el personal a jornada normal o partida, este plazo de preaviso será de 9 días naturales.



En los supuestos en que conforme a la distribución irregular, haya que venir a la empresa a realizar más horas de las inicialmente pactadas por calendario laboral, los plazos de preaviso señalados anteriormente serán los mismos. Sin embargo, se establecen una serie de compensaciones económicas en caso de falta de preaviso, que serán las siguientes:

- Preaviso con más de 12 días naturales: no hay compensación.
- Entre 12 y 5 días para el turno total: 2€ brutos por hora trabajada.
- Entre 8 y 5 días para la jornada normal: 2€ brutos por hora trabajada.
- Entre 4 y 1 día: 6€ brutos por cada hora trabajada.
- Menos de 24 horas: valor de la hora extraordinaria de cada persona.

Además, la regulación de la distribución irregular para el turno total se hará de manera que en un período de referencia de 27 días naturales, se podrá trabajar en un sistema de 7/2 0 de 5/4, en lugar del 6/3 habitual.

Para la jornada normal, el máximo de horas diarias en el caso de tener que aplicar la distribución irregular, será de 10 horas por día y 40 mensuales. En caso de necesidad de trabajar también los sábados, se trabajaría un máximo de 3 sábados por mes.

Se acuerda que en los supuestos que se describen a continuación, si la empresa necesita modificar la jornada, el horario, la distribución del tiempo de trabajo y/o los calendarios de trabajo, podrá acudir, a su elección y según sus necesidades e intereses, al procedimiento de distribución irregular de la jornada pactado en este artículo o al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores/as. Los supuestos en los que cabrá dicha opción son los siguientes:

- Parada de la fábrica por reparación o sustitución del horno.
- Otras averías extraordinarias o paradas de actividad de larga duración, que eviten la toma de otras medidas más drásticas.

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

17491

Ayuntamiento de Aldehorno

APROBACIÓN CUENTA GENERAL 2018

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2018, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Aldehorno, a 29 de octubre de 2019.— El Alcalde, Jesús Sanz Cornejo.

17492

APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO 2020

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 22 de octubre de 2019, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2020, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.