

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7672 *Resolución de 15 de abril de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Verallia Spain, SA (fábricas).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Verallia Spain, S.A. –Fábricas– (código de convenio n.º 90006611011988), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 2020, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de abril de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Sección I. Objeto

Artículo 1. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre Verallia Spain, S.A. (anteriormente denominada Saint-Gobain Vicasa S.A.) y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según la sección siguiente.

Sección II. Ámbito de aplicación

Artículo 2. *Personal y territorial.*

El presente convenio afecta al personal de las fábricas de:

- Alcalá de Guadaíra (Sevilla).
- Azuqueca de Henares (Guadalajara): Fábrica y CTA.
- Burgos (a excepción del personal empleado de éste centro).
- Montblanc (Tarragona) y
- Zaragoza.

En cualquier caso quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio quienes dentro de la organización de la Sociedad Verallia Spain estén clasificados dentro del grupo de «Cuadros» y «E.A.P.».

Artículo 3. *Duración.*

El presente convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2020 y finalizando el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4. *Prórroga.*

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

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

Ultraactividad: Una vez denunciado el convenio por cualquiera de las partes, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

Sección III. Garantía, absorción y vinculación a la totalidad

Artículo 5. *Compensación.*

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

No obstante, si existiera algún trabajador/a 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, se le respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. *Absorción.*

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO

Interpretación y vigilancia*Sección I. Comisión Mixta de interpretación del convenio***Artículo 8. Constitución y competencias.**

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

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

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

A lo largo de la vigencia del presente convenio se establecen 3 subcomisiones paritaria (3 miembros RT + 3 miembros RD) al objeto de trabajar conjuntamente los temas que a continuación se detallan:

Subcomisión Calendario. Su objeto será valorar la adecuación de la/las propuesta/s de cambio de calendario de Turno Total que puedan surgir en las fábricas. La implantación del calendario aprobado por la esta subcomisión será sometida a consulta con los trabajadores afectados.

Subcomisión Promoción interna y Perfiles funcionales. Tendrá por objeto definir una nueva redacción del tercio de antigüedad en promociones internas (Artículo 26.d del presente convenio) y actualizar el actual dossier de Perfiles Funcionales existentes. Las conclusiones se presentarán en el Comité Intercentros.

Subcomisión de Protocolo de Sanciones. Se constituye con el objetivo de alcanzar un acuerdo para implementar un Protocolo de sanciones unificado en las fábricas de Verallia Spain S.A.

Artículo 9. Composición.

La Comisión Mixta estará compuesta por igual número de miembros que los firmantes del presente convenio. Los representantes de los trabajadores (RT) serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro.

Cada una de las partes designará un Secretario.

Artículo 10. Reuniones.

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

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

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

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

Los miembros de la RT asignados a las Subcomisiones al objeto de preparar los temas de referencia dispondrán, adicionalmente, de tres días anuales (desplazamientos y dietas a cargo de la empresa). En la medida de lo posible, las reuniones de las subcomisiones, al objeto de minorar los desplazamientos, se harán coincidir con alguna de las fechas de reunión de la Comisión Mixta.

El tiempo dedicado a las reuniones, tanto de la Comisión mixta como de las Subcomisiones, será a cargo de la Empresa y no computará como permiso sindical.

Artículo 11. *Actas.*

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

Los acuerdos que la Comisión Mixta adopte en materia de interpretación del convenio serán integrados en el texto del mismo llegado el momento de su vencimiento-negociación.

Sección II . Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Artículo 12. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan:

Primero. Adherirse a la totalidad del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y a su Reglamento de aplicación.

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

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

CAPÍTULO TERCERO

Contratación, organización del trabajo, calificación del personal y promoción

Sección I. Vacantes y contratación

Artículo 13. *Vacantes.*

Cuando por necesidades de algún centro sea preciso cubrir vacantes, referidas al ámbito personal de este convenio, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa con la antelación suficiente, como mínimo quince días antes del anuncio de la convocatoria, indicando el número de Perfiles funcionales a cubrir y con el siguiente orden de prioridades:

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

Artículo 14. *Condiciones de ingreso y contratación.*

Cuando por necesidades de un centro sea preciso cubrir Perfiles funcionales de trabajo referidos al ámbito personal de este convenio, con personal de nuevo ingreso, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa con antelación a las convocatorias, indicando el número de Perfiles funcionales a cubrir. Las condiciones a exigir en el ingreso serán fijadas por una Comisión nombrada al efecto en el centro, que estará

compuesta por tres miembros de la Representación de los Trabajadores/as integrantes del Comité de Empresa y tres miembros de la Representación de la Dirección.

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

Los procesos de selección podrán incluir, entre otras, pruebas tales como entrevistas, psicotécnicos, etc, que serán definidas en cada caso y cuyo objetivo será la evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes.

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

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

- a) Contrato en Prácticas. En este tipo de contratos, la retribución del trabajador no será inferior al 80 % y al 85 % durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.
- b) Contrato Eventual por circunstancias de la producción.
- c) Contrato por Obra o Servicio determinado.
- d) Contrato para la Formación.
- e) Contrato de Relevo.
- f) Otros contratos que legalmente se establezcan para los mismos fines anteriores, adecuándose a la necesidad que los justifique.

Artículo 15. *Período de prueba.*

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

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

Así mismo, quedará a disposición del trabajador/a admitido, la descripción del perfil funcional.

Artículo 16. *Contratos de puesta a disposición.*

En aras de garantizar en nuestros centros un uso homogéneo y racional de estas contrataciones, como garantía limitadora de abusos: ambas partes acuerdan que este tipo de contratos se establecerán para cubrir las necesidades coyunturales en un Servicio o Departamento, con especial atención a no superar en cada caso la duración establecida en la legislación vigente para cada circunstancia: Incapacidad Temporal, maternidad, excedencia, vacaciones, etc. También se podrán establecer este tipo de contratos para la cobertura de vacantes en tanto se realiza la selección de candidatos/as.

Sección II. Organización

Artículo 17. *Facultad de organización.*

La facultad de organización tiene como fin alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos e industriales.

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

Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de participación de los trabajadores/as en la empresa, acuerdan promover reuniones a nivel de departamento y talleres. A estas reuniones podrá asistir un Representante del Personal, siempre que se considere necesario.

Artículo 18. *Definición de grupos y perfiles funcionales.*

a) Grupo Profesional.

Comprende la misión, funciones y formación que configuran y definen la organización del trabajo dentro del proceso de producción de la empresa.

b) Perfil Funcional.

Descripción detallada de las principales tareas, capacitaciones y aptitudes incluidas en cada uno de los Grupos Profesionales, atendiendo al contenido general de las funciones y a la formación o experiencia requerida.

Sección III. Clasificación profesional

Artículo 19. *Clasificación.*

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio serán clasificados en Grupos Profesionales según la definición de los mismos recogida en el artículo 21. Los Grupos y Perfiles Funcionales establecidos en el presente convenio quedan recogidos en el anexo IV.

Esta nueva estructura profesional establece una organización productiva más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a.

Esta clasificación profesional tiene un carácter meramente enunciativo, no limitativo, sin que cada uno de los centros esté obligado a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

Artículo 20. *Factores de clasificación.*

Se definen como factores de clasificación para determinar la inclusión dentro de un determinado grupo profesional los siguientes:

1. Conocimientos: factor que tiene en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

2. Autonomía: factor que tiene en cuenta el grado de dependencia a directrices, normas o procedimientos, la subordinación en el desempeño de las funciones y la capacidad de tomar decisiones. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar las soluciones.

3. Responsabilidad: factor que tiene en cuenta el grado de influencia y decisión sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Se valora la responsabilidad asumida sobre las consecuencias de los errores que pudieran producirse. Es un aspecto a valorar la necesidad de relación con contactos dentro y fuera de la empresa. Es importante tener en cuenta el grado de supervisión sobre el trabajo realizado y el nivel jerárquico en que está clasificado.

4. Gestión de Personas/Mando: factor que tiene en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de actividades de otro que requiere de conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del titular. Se valorará la naturaleza del colectivo, número de personas sobre las que se ejerce el mando.

5. Complejidad Técnica: factor que tiene en cuenta la dificultad técnica de las tareas a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias. Así como el grado de integración del resto de los factores.

Artículo 21. *Procedimiento de clasificación de los Grupos Profesionales.*

A efectos de organización del trabajo, en función de lo establecido anteriormente, se establecen ocho Grupos Profesionales que agrupan la totalidad de los perfiles funcionales, conforme a la siguiente definición de cada uno de ellos.

Grupo Profesional I: Inicial.

Misión General: Grupo de ingreso para tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico o atención. No necesitan formación específica en el sector del vidrio. Siendo necesario un periodo de adaptación y consolidación.

Al año de permanencia efectiva se asciende al Grupo Profesional II.

Grupo Profesional II: Operador funcional.

Misión General: Trabajos de complejidad limitada que son realizados siguiendo métodos y procedimientos sencillos, concretos y estandarizados que exigen conocimientos de carácter elemental, y con un nivel bajo de autonomía y alto grado de supervisión y dependencia.

A los 2 años de permanencia efectiva se asciende al Grupo Profesional correspondiente.

Grupo Profesional III: Operador Producción.

Misión General: Trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar conocimientos específicos y propios del sector del vidrio que suponen una cierta especialización para su ejercicio. Está sujeto a una supervisión directa y sistemática a nivel de responsabilidades.

Grupo Profesional IV: Operador Especialista.

Misión General: Trabajos de ejecución autónoma y de cierta complejidad que se ejecutan siguiendo métodos o procedimientos no totalmente predeterminados que requieren de una especialización que implica iniciativa y racionamiento en la ejecución. Implica conocimientos específicos y propios del sector del vidrio y supone una especialización para su ejercicio. Está sujeto a una supervisión a nivel de responsabilidades.

Grupo Profesional V: Supervisor.

Misión General: Realización de funciones que suponen integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, dirigido a la consecución de un objetivo definido. Aun sin responsabilidad de mando, tienen un cierto contenido intelectual y de interrelación humana en el marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.

Grupo de Ingreso para empleados con un período de estancia de tres años.

Grupo Profesional VI: Técnicos.

Misión General: Realiza funciones dirigidas a la coordinación, control y explotación de recursos productivos, comerciales o técnicos. Realización de funciones técnicas, complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y cierto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad, todas ellas supervisadas por un responsable directo.

Grupo Profesional VII: Técnicos Especialistas/Cualificados.

Misión General: Realización de funciones técnicas, complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad. Implica la acción de mando jerárquico o funcional de un equipo, departamento o taller. Sus funciones son la organización, control y óptimo aprovechamiento de todos los recursos de su área de influencia, así como la motivación y desarrollo del equipo.

Grupo Profesional VIII: Responsables/Jefes de Departamento.

Misión General: Realización de funciones de planificación, organización y coordinación de diversas actividades principales dentro de la empresa. Dichas funciones son carácter complejo y pueden implicar hacer frente a situaciones imprevistas que puedan suponer la fijación o modificación de nuevos objetivos, en ocasiones sin método o procedimiento previamente establecido. Toma decisiones o participa en su elaboración. Implica la acción de mando jerárquico o funcional de uno o varios departamentos con un volumen importante de medios técnicos y humanos.

Es facultad de la Dirección de la Empresa el estudio y calificación de los perfiles profesionales en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios de Recursos Humanos.

De conformidad con los resultados obtenidos por la aplicación del Método de Valoración, quedan clasificados los perfiles funcionales de los centros, correspondientes al personal afectado por este convenio.

El Método de Valoración y los detalles necesarios para su aplicación serán los recogidos en el presente convenio (anexo V: Método de valoración).

Los representantes de los trabajadores se hacen responsables del buen uso del Método de Valoración exclusivamente en defensa de los intereses de los trabajadores del centro de trabajo.

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

Dentro de cada Comité se elegirá una Comisión formada por tres miembros, que se especializarán en el Método de Valoración y serán los encargados de emitir el informe a la Dirección, en los supuestos de desacuerdo con la calificación asignada.

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

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

Artículo 22. *Garantía personal.*

En el caso de que algún trabajador/a desempeñe trabajos calificados en Grupo Profesional inferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el Grupo Profesional consolidado (a excepción del resultado de obtener una plaza de Grupo Profesional inferior voluntaria según el artículo 27).

Artículo 22 B.

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional se determinase que a un trabajador/a le corresponde un nivel salarial inferior al que tenía reconocido a 31.12.2013, se le mantendrá a título personal la diferencia con el nivel salarial anterior a la aplicación del nuevo sistema de clasificación en un complemento personal de nómina (Compl.Pers.Cambio Clasif).

Este complemento tendrá el mismo tratamiento que los conceptos salariales pactados en convenio, no absorbible ni compensable, salvo en los dos siguientes supuestos:

- Cuando se produzca un cambio (temporal o definitivo) a grupo profesional superior, en cuyo caso será absorbido por el incremento salarial correspondiente a dicho grupo.
- En caso de futuras promociones en las que el nuevo nivel retributivo sea inferior al nivel retributivo de origen mas este complemento de integración de convenio, este último disminuirá únicamente en la parte correspondiente.

Artículo 22 C.

Con el mismo tratamiento definido anteriormente, de común acuerdo, se establece un Complemento Personal para Especialistas VC/VF por importe de 300 €/año (o la parte proporcional que corresponda) para todas aquellas personas que, ocupando la titularidad de dichos perfiles funcionales, ahora mismo no tuvieran reconocido un CPCC (si lo tuvieran, pero fuera inferior, se complementaría hasta el importe propuesto).

Artículo 23. *Nuevas incorporaciones.*

Conscientes las partes de que la inexistencia de estudios de formación oficiales adecuados a nuestra actividad (producción de envases de vidrio hueco), ineludiblemente exige una formación propia más larga e intensa y, por ende, más costosa los primeros años de incorporación a la empresa; se establecen como Grupo profesional de acceso a puestos de Operador, independientemente del nivel del perfil, el Grupo Inicial I (el primer año) y II los dos siguientes. Análogamente se establece el Grupo Profesional V durante los tres primeros años para las nuevas incorporaciones (contrataciones externas) a puestos técnicos o de responsables de departamento.

A efectos de determinar el cómputo total de permanencia en los niveles de acceso anteriormente definidos, se tendrá en cuenta el número total días trabajados en el centro de trabajo: ya fuera a través de una empresa de trabajo temporal y/o mediante el sistema de convenio de colaboración con Universidad (Becarios postgraduados).

Sección IV. *Promoción*

Artículo 24. *Promoción.*

Se define como promoción el cambio de Grupo Profesional de una calificación inferior a otra 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 calificación primitivamente asignada.
- b) Por cambio de perfil funcional debido a la creación de un nuevo perfil funcional o a la baja de un titular de un perfil funcional existente y sea preciso, a criterio de la Dirección, la designación de otro titular al que se asignará en las condiciones que más adelante se señalan, el nivel que a su nuevo perfil funcional corresponde.

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

Artículo 25. *Promoción por cambio de funciones.*

En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas que los Servicios de Recursos Humanos realicen, cuando un trabajador/a considere que las misiones asignadas a su perfil funcional han sufrido variaciones que motiven una revisión, solicitará ésta por escrito al Jefe de su Servicio y al Comité de

Empresa. El Jefe de Servicio acusará recibo en el plazo de dos días hábiles y tramitará la petición al Servicio de Recursos Humanos del centro con su opinión al respecto.

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

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

Artículo 26. *Promoción por cambio de perfil funcional.*

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

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

Las vacantes generadas o de nueva creación de convocatoria interna se convocarán, con carácter general, en un plazo no superior a dos meses.

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 y los manuales disponibles en cada caso (si los hubiera) pudiendo solicitar tomar parte en ellas todos los trabajadores/as que lo deseen de igual o inferior calificación. Entre la publicación de las convocatorias y la fecha de las pruebas habrán de transcurrir, al menos, veinte días naturales. Dentro de este plazo los interesados deberán manifestar su intención de asistir a las pruebas, presentando la petición en el Servicio de Recursos Humanos.

Los requisitos de la convocatoria deben ser coherentes con los requerimientos incluidos en el perfil funcional de referencia.

Para presentarse a las vacantes anteriormente citadas será necesaria una antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

En el caso de que algún trabajador/a de grupo profesionales y/o nivel superior al perfil funcional manifestara su intención de presentarse renunciando voluntariamente, en caso de obtener la plaza, a las condiciones y pluses asignados a su perfil funcional de procedencia, excepcionalmente y de común acuerdo Dirección y Comité de Empresa, estudiarán su solicitud pudiendo, en virtud de las circunstancias, aceptarla.

b) Pruebas de aptitud.

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

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

c) Tribunal calificador.

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

La participación de este Tribunal comenzará con la elección de las preguntas, pudiendo reformular aquellas preguntas propuestas por la empresa que el Tribunal considere menos ajustadas al perfil requerido de acuerdo con la práctica habitual de cada centro, hasta la elección del candidato.

d) Prioridades.

Verallia Spain es una Sociedad comprometida con el respeto a las personas, la multiculturalidad y la igualdad de oportunidades en todos los procesos de Selección-Promoción al objeto de promover la no discriminación.

Una tercera parte de las vacantes (entendiendo por vacante cada perfil funcional) se cubrirán prioritariamente con el personal más antiguo del área, siempre que demuestre mediante pruebas prácticas su aptitud. Las pruebas prácticas podrán realizarse, bien en el propio puesto de trabajo, a través de la ejecución de las mismas o bien, mediante respuestas por escrito a planteamientos prácticos de su Perfiles funcionales.

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador/a más antiguo del centro.

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

Exclusivamente a efectos de aplicación de este tercio de antigüedad y al objeto de establecer quien puede presentarse a cada convocatoria de este tipo, las áreas definidas son:

1. Servicios Generales.
2. Vidrio Frio.
 - Taller VºFº.
 - Calidad/Alex.
 - DEA.
3. Mantenimiento.
4. Elaboración Vidrio.
5. RTP/RPH (todo el Turno Total).
6. Vidrio Caliente.
 - Talleres Maquinas/moldes.
 - Fabricación (Puesta a punto, EVC, Jefes, sección, etc.).

e) Formación y consolidación.

Superada la prueba de aptitud el aspirante mejor calificado pasará un período de formación, cuya duración será establecida por la Comisión de Promoción en función del nuevo perfil funcional y del perfil funcional de origen.

Finalizado el proceso de promoción, en el plazo máximo de quince días naturales, RRHH del centro entregará por escrito a la Comisión de Contratación/Formación del Comité de Empresa, del Plan de Formación específico de acompañamiento durante el periodo acordado.

Las calificaciones obtenidas en dicha convocatoria tendrán validez hasta la consolidación de la plaza y en el caso de que el candidato con mayor nota no consolide, se le otorgará al siguiente de la lista de aprobados por riguroso orden de puntuación.

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

Grupo profesional a consolidar	Períodos de consolidación
I	1 mes
II-III	2 meses
IV-VIII	3 meses

Durante estos plazos de consolidación el trabajador/a percibirá la remuneración correspondiente al perfil funcional que trate de consolidar.

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

f) Perfiles funcionales de libre designación.

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

- Técnico/a de Recursos Humanos y Comunicación.
- Técnico de Elaboración de Vidrio.
- Jefe de Talleres.
- Jefe/a de Aprovisionamientos.
- Asistente de Dirección.
- Jefe/a de Conformación o Técnico de Fabricación (VC).
- Jefe/a de Mantenimiento.
- Jefe/a de Expediciones.
- Técnico DEA, VF o equivalente.
- Técnico/a de Prevención y medioambiente.

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

l) Cambios provisionales:

a) Trabajos de Calificación superior.

En caso de existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención (en cualquier caso que no exceda de cuatro meses: 80 días efectivamente trabajados que se pueden con contar o considerar continuados o alternativos a lo largo de un año), cualquier trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un perfil funcional de nivel salarial superior, siempre que a criterio de la Dirección reúna las aptitudes requeridas para ello, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente al perfil funcional que sustituye (siempre y cuando el trabajador designado asuma el compromiso de desempeñar el perfil en su totalidad), de acuerdo con la siguiente preferencia en cada Equipo o Departamento:

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

Estas preferencias no serán de aplicación a los trabajadores/as que se cambien de Departamento o Equipo por petición propia, salvo en los casos de convocatoria.

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

En situaciones de I.T. y únicamente cuando ésta derive en una I.P.T., I.P.A. o baja definitiva, el trabajador/a que está sustituyendo habitualmente consolidará a partir de este momento el nivel salarial del perfil funcional que sustituye; igualmente, y sólo en

este caso, aquellos que como consecuencia de estar sustituyendo por esta situación (cadena de sustitución) consolidarán el nivel salarial 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 (120 días efectivamente trabajados), continuados o alternativamente, dentro del período de doce meses consecutivos, sustituyendo el mismo tipo de perfil funcional.

b) Trabajos de calificación inferior.

La Dirección de la Empresa, en caso de existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, notificándolo a los Representantes del Personal en el menor plazo de tiempo posible, podrá destinar a un trabajador/a a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

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

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

c) Trabajos de igual calificación.

Por razones organizativas o productivas, los trabajadores/as podrán ser destinados a otros Perfiles funcionales, al objeto de resolver las necesidades originadas y mientras dichas circunstancias se mantengan, siempre que a criterio de la Dirección del centro, reúna las aptitudes requeridas.

II) Cambios definitivos.

Los cambios definitivos de perfil funcional que lleve a cabo la Dirección, se efectuarán de acuerdo con las Normas Legales que en cada caso sean aplicables.

No obstante, si algún trabajador/a pasara a ocupar definitivamente un perfil funcional de inferior calificación, se le respetará el nivel salarial y las retribuciones salariales personales, no así los complementos de Perfil funcional; de turno y/o Plus de penosidad, que serán los que correspondan al nuevo perfil funcional ocupado.

III) Otros Cambios: Cambios de departamento de fabricación.

Se acuerda que, todo trabajador/a con 50 años de edad o 20 años de servicio en el departamento de fabricación a Turno Total que solicite pasar a otro departamento, se le darán todas las facilidades, respetándole su retribución garantizada.

Artículo 28. *Flexibilidad y polivalencia.*

Flexibilidad.

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

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

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

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

En caso de producirse necesidades especiales derivadas de exigencias del mercado que requieran una flexibilidad distinta a la anteriormente expuesta, la Dirección y Comité del centro o centros afectados intentarán acordar las condiciones en las que se ejercerán dichas situaciones.

Polivalencia.

Se define como polivalencia la capacidad ejercida para desempeñar más de un perfil funcional cuando implique un cambio de departamento.

Teniendo en cuenta la naturaleza de nuestras instalaciones, cada equipo deberá contar con un polivalente fusión que se cubrirá, preferiblemente, con voluntarios. En cada Centro la Dirección, una vez escuchadas las sugerencias del Comité de Empresa, podrá definir las polivalencias que precise para el mejor funcionamiento del mismo, pudiendo éstas ser modificadas cuando las circunstancias así lo requieran.

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

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

El trabajador/a polivalente cobrará un forfait, no consolidable, de 177.60 euros/año, ampliables a 351.98 euros/año cuando la polivalencia se haya ejercido, al menos, en 2 ocasiones. Si un trabajador, en los plazos y términos establecidos en el presente convenio, hubiera desempeñado más de un perfil funcional en diferente departamento se le abonarán tantos pluses como polivalencias desempeñe.

En el momento en que el polivalente ejerza la polivalencia en un perfil funcional de nivel superior, cobrará la diferencia de nivel y el Plus penosidad que resulte más favorable al trabajador/a (origen o destino según los casos).

Sección V. Formación

Artículo 29. Criterios de formación.

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

Se crea una Comisión Paritaria en cada centro, formada por tres miembros de cada representación, que celebrará un mínimo de tres reuniones al año, al objeto de participar más activamente en la elaboración, seguimiento y revisión del Plan de formación del centro.

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

Cuando se programen fuera de la jornada, el tiempo será retribuido a razón de:

- Asistentes: 18,80 €/hora, en concepto de Ayuda a Formación fuera de la jornada.
- Formadores Internos: conforme a los importes recogidos en el anexo III.

Los gastos de formación (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, serán financiados por la empresa o por los Organismos Oficiales competentes.

Los trabajadores/as que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin, los cuales están definidos en el capítulo noveno: Previsión y ventajas sociales.

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

- Versen sobre conocimiento y aplicación de normas de Prevención de Riesgos.
- Impliquen una relación directa con el desempeño del Perfil funcional.
- O traten de aplicación de procedimientos de Calidad o Medio Ambiente.

Artículo 30. *Premios de formación.*

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

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

CAPÍTULO CUARTO

Jornada, permisos y vacaciones

Sección I. Jornada, horarios y permisos

Artículo 31. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo anual para 2020 será de 1720 horas de trabajo efectivo para el personal a Turno Total y a Dos Turnos con trabajo en domingos y festivos con descansos compensatorios y de 1.728 horas de trabajo efectivo para el resto del personal. La jornada de trabajo anual para 2021, será de 1.712 horas de trabajo efectivo para el personal a Turno Total y a Dos Turnos con trabajo en domingos y festivos con descansos compensatorios y de 1.720 horas de trabajo efectivo para el resto del personal.

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

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

Artículo 32. *Modalidad de jornada.*

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

- a) Jornada normal.

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

- a.1) La jornada diaria será de 8 horas de trabajo efectivo.
a.2) La diferencia horaria generada como consecuencia de comparar el resultado del producto de la jornada de 8 horas por el número de días laborables del año (de lunes

a viernes y excluido el período de 24 días laborables de vacaciones) con la jornada efectiva anual pactada, se disfrutará de la siguiente forma:

- Dos días, 24 y 31 de diciembre; si éstos fueran sábado o domingo, todos los trabajadores/as a jornada normal podrán sustituirlos por los inmediatamente anteriores o posteriores.
- El resto de diferencia, si la hubiera, se disfrutará atendiendo las necesidades organizativas del Departamento del trabajador/a afectado.
- Cualquier distribución irregular de la jornada diaria a lo largo del año no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

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

b) Turno Total.

Es la modalidad en que se trabaja rotativamente de mañana, tarde y noche, incluidos domingos y festivos, los días que corresponda trabajar de conformidad con el calendario de 5 equipos/5.º turno establecido en cada fábrica.

Los trabajadores/as bajo la modalidad de Turno Total, dispondrán de un día para ajuste del mismo.

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

La diferencia horaria generada, computada por días de 8 horas cada uno, se disfrutará a petición del trabajador/a de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

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

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

- a) dar por terminada su intervención manifestando por escrito su acuerdo o desacuerdo con la Dirección, o
- b) remitir el estudio del caso al Comité Intercentros previsto en el artículo 55 de este convenio.

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

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

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

c) Otros turnos.

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

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

Artículo 33. *Permisos y excedencias.*

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, desde el hecho causante, en los siguientes casos:

a) Permisos retribuidos:

Motivo del permiso	Días de permiso	Justificante a aportar
Matrimonio de trabajador/a.	15 días naturales	Libro de Familia

Parejas de hecho: 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.

Motivo de permiso	N.º días de permiso	Justificante a aportar
Matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as de ambos cónyuges.	1 día natural coincidente con el día de la celebración.	Documento acreditativo del hecho del matrimonio y parentesco.
Nacimiento, adopción o acogimiento hijo/a.	4 días naturales (con ampliación a 6 en caso de complicación grave).	Inscripción recién nacido (más justificante médico madre-hijo para ampliación).
Fallecimiento del cónyuge.	5 días naturales.	Justificante del hecho.
Fallecimiento padres, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, y hermanos/as de ámbos cónyuges.	3 días naturales (Ampliable a 4 o 5 si se requiere viaje justificado a más de 200 km o 500 km, respectivamente).	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco.
Fallecimiento de cónyuges de hermanos/as del trabajador/a y cónyuges de hijos/as del trabajador/a.	2 días naturales (Ampliable a 3 o 4 si se requiere viaje justificado a más de 200 km o 500 km, respectivamente).	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco.
Fallecimiento de tios/as y sobrinos/as carnales de cualquiera de los cónyuges.	1 día natural (Ampliable a 2 o 3 si se requiere viaje justificado a más de 200 km o 500 km, respectivamente).	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco.
Enfermedad grave (*) del cónyuge, padres, hijos/as, abuelos/as y hermanos/as de ámbos cónyuges.	3 días naturales.	Certificado que acredite la naturaleza de la intervención o reposo posterior.
Primera comunión y bautizo de hijo/a o nieto/a (o cualquier otra ceremonia de similar rango en otra religión).	1 día natural coincidente con el día de la celebración.	Documento acreditativo de la parroquia o similar.
Traslado domicilio habitual.	1 día natural.	Certificado de empadronamiento.

(*) Se considerará enfermedad grave la intervención quirúrgica y/o el ingreso hospitalario. Únicamente en este supuesto (enfermedad grave), el trabajador generará permiso por los días laborables que le correspondan según su calendario individual desde el hecho causante. Los días generados por este permiso, se podrán disfrutar durante el tiempo que dure el hecho causante, previo aviso y justificación. Para generar un segundo permiso por este mismo motivo deberán mediar al menos 7 días entre el ingreso y la intervención quirúrgica.

(**) Se entiende por tiempo necesario el que no exceda de 4 h/día y aportando justificante de asistencia del Servicio Público de Salud.

(***) En caso de que un trabajador/a padeciera una enfermedad crónica de naturaleza grave que requiriese un tratamiento médico de mayor duración-frecuencia que la establecida la Dirección de Fábrica estudiará una posible ampliación del tiempo de asistencia al especialista del Servicio Público de Salud.

Motivo de permiso	N.º días de permiso	Justificante a aportar
Asistencia a consulta del médico de familia del Servicio Público de Salud para el trabajador/a y/o hijos menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida (si el trabajador ostenta la guarda legal).	El tiempo necesario, con un máximo de 20 horas/año (**).	Documento Acreditativo.
Asistencia a consulta del especialista del Servicio Público de Salud.	El tiempo necesario, con un máximo de 40 horas/año (**).	Documento Acreditativo.

(*) Se considerará enfermedad grave la intervención quirúrgica y/o el ingreso hospitalario. Únicamente en este supuesto (enfermedad grave), el trabajador generará permiso por los días laborables que le correspondan según su calendario individual desde el hecho causante. Los días generados por este permiso, se podrán disfrutar durante el tiempo que dure el hecho causante, previo aviso y justificación. Para generar un segundo permiso por este mismo motivo deberán mediar al menos 7 días entre el ingreso y la intervención quirúrgica.

(**) Se entiende por tiempo necesario el que no exceda de 4 h/día y aportando justificante de asistencia del Servicio Público de Salud.

(***) En caso de que un trabajador/a padeciera una enfermedad crónica de naturaleza grave que requiriese un tratamiento médico de mayor duración-frecuencia que la establecida la Dirección de Fábrica estudiará una posible ampliación del tiempo de asistencia al especialista del Servicio Público de Salud.

Si el Estatuto de los Trabajadores contemplara algún permiso retribuido no recogido en este artículo se estará a lo que establezca la legislación.

a.bis) Otros permisos retribuidos:

– Permiso para el cuidado del lactante: hasta que el lactante cumpla nueve meses en los términos establecidos en el artículo 37.4 del E.T.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

– Guarda Legal: De conformidad con lo establecido en los artículos 34.8, 37.5 y 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a la variación de los turnos de trabajo existentes en el sector del vidrio y al reparto de jornada a cubrir entre el resto de los trabajadores/as de/en cada turno y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todos los trabajadores con las necesidades organizativas, ambas partes acuerdan que en relación a las solicitudes de reducción de jornada y concreción horaria se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

1. El trabajador/a, salvo causa justificada, habrá de solicitar la modificación horaria al menos con quince días de antelación, indicando en su solicitud escrita: porcentaje de

reducción de jornada, el horario de trabajo que se propone realizar (concreción horaria), fecha de inicio y fecha de finalización. (Caso de no estar prevista la fecha de fin deberá anticiparla llegado el momento con un mínimo de treinta días).

Finalizada la reducción de jornada se volverá a la jornada o turnos de trabajo que se tuvieran con anterioridad.

2. La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada corresponde al trabajador/a, dentro de los límites de la buena fe y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las necesidades de funcionamiento de la empresa. En base a ello, el ejercicio de dicho derecho se materializará dentro de su jornada de trabajo diaria sin variar el régimen de trabajo al que este adscrito el trabajador ni el sistema de descansos, teniendo en cuenta que la reducción tiene que ser diaria y comprendida entre $1/8$ y $1/2$ de la jornada, con la precisión de que el personal a turnos podrá acumular la reducción en jornadas completas, proponiendo un horario en función de alguno de los ciclos que contiene su calendario (mañana, tarde o noche) o en fines de semana y festivos, previo acuerdo de las partes.

3. En aquellas situaciones en las que un trabajador/a solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno y jornada ordinarios, la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo en su propio puesto. De no ser posible la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa que no lo permite y se ofrecerán alternativas que resulten viables a ambas partes.

4. En ningún caso la concesión de este derecho a un trabajador/a de la empresa en los términos que las partes acuerden, podrá suponer para otros/as compañeros/as la vulneración de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, ni incompatibilidad con ninguno de sus derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores: mínimo descanso entre jornadas, exceso de horas extras en el cómputo anual... o cualquier otro derecho análogo incluido en la legislación vigente.

5. Al objeto de garantizar que el porcentaje reducido pueda ser sustituido por la empresa con otro trabajador/a, este deberá concretarse al principio o final de la jornada.

6. Se podrán realizar modificaciones respecto a las condiciones de trabajo pactadas en cualquier momento, siempre que se alcance acuerdo mutuo de las partes.

7. En cualquier caso, si existiera acuerdo entre empresa (Recursos Humanos del Centro) y trabajador/a y siempre que se respeten los principios establecidos en la legislación, en situaciones excepcionales se podrán admitir pactos en términos distintos a los anteriores. En todo caso, se ponderará y tendrán en cuenta las circunstancias concurrentes para los fines de conciliación de vida familiar y laboral.

– Nacimiento Prematuro: en los términos establecidos en el artículo 37.5 y 7 del E.T.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

– Exámenes prenatales (ET artículo 37.3.f): Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

b) Permisos no retribuidos.

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

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

Permisos por exámenes: El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional debidamente justificados.

c) Excedencias.

- Forzosa: en los términos establecidos en el artículo 46.1 del E.T.
- Voluntaria: en los términos establecidos en el artículo 46.2 y 5 del E.T.

Cada persona tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, sin reserva del puesto (perfil funcional) que desempeña.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- Por cuidado de hijo/a o cuidado de un familiar: en los términos establecidos en el artículo 46.3 del E.T.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su perfil funcional. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un perfil funcional del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Sección II. Vacaciones

Artículo 34. Vacaciones, duración y condiciones generales.

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

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

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

Cada año, la Dirección del Centro publicará el planning de vacaciones con fecha límite de 1 de abril.

A partir de los 60 años de edad, los trabajadores/as disfrutarán de los siguientes días de vacaciones:

Personal con 60 y 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 35. *Vacaciones, período y condiciones de disfrute.*

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

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.

De conformidad con la regulación actual del artículo 38.3 del E.T.: Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 36. *Retribución en vacaciones.*

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

- Salario Convenio (artículo 37).
- Complemento personal de Origen (artículo 38).
- Plus Personal (artículo 40).
- Complemento de Unificación (artículo 39).
- Complementos Trabajo Turno (artículo 41).
- Plus de penosidad (artículo 43).
- Complemento Personal Cambio Clasificación (artículo 22).

CAPÍTULO QUINTO

Remuneraciones

Sección I. Salario

Artículo 37. *Salario convenio.*

Es el que para cada Grupo Profesional se señala en el anexo I, y corresponde al cumplimiento de la jornada acordada según lo señalado en el artículo 31 de este convenio.

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

Sección II. Complementos personales

Artículo 38. *Complemento personal de origen.*

Este complemento, para los trabajadores/as que lo tengan atribuido, tiene carácter personal, no absorbible, y se devenga en las mismas condiciones que el Salario Convenio. Tendrá el mismo incremento anual que el Salario Convenio.

Artículo 39. *Complemento de Unificación.*

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

Este complemento, que se devenga en las mismas condiciones que el Salario Convenio, se reducirá 1/3 por cada Grupo Profesional que se promocióne.

Artículo 40. *Plus Personal.*

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

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

Sección III. Complementos de perfil funcional

Artículo 41. *Complementos por trabajo a turno.*

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

a) Plus de Turnicidad.

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

a-1) Turno Total (con o sin domingos y festivos). 7,37 €/día trabajado.

Quienes trabajan a Turno Total (con domingos y festivos) siguiendo los sistemas cíclicos del calendario de referencia en su centro, percibirán este plus globalizado, junto con los pluses de «Nocturnidad», «Domingos Trabajados» y «Festivos Trabajados», en

un único concepto de pago denominado «Plus Globalizado de Turno Total», según se define en el artículo 42 de este convenio y se especifica en el anexo II.

a-2) Dos Turnos (sin distinción de mañana, tarde o noche): 2,44 €/día trabajado.

b) Plus de nocturnidad.

El trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente será retribuido con un plus por noche trabajada, por importe de 19,66 €/noche.

c) Plus de trabajo en domingos.

Por cada domingo trabajado con descanso compensatorio según los ciclos de turnos, se percibirá, además de las remuneraciones que correspondan a ese día, un Plus, por importe de 28,77 €/domingo trabaj.

d) Plus por trabajo en festivo, con descanso compensatorio.

Por cada festivo trabajado, en cumplimiento del calendario de turnos, se abonará un Plus por «Festivo trabajado con descanso compensatorio», por importe de 63,62 €/festivo trabaj. con D.C.

Artículo 42. *Plus Globalizado de Turno Total.*

Según se indica en el párrafo final del apartado a-1 del artículo anterior, los conceptos del Turno Total (Turnicidad, nocturnidad, domingos trabajados y festivos trabajados con descanso compensatorio), cuyos importes unitarios están cifrados en el mencionado anterior artículo, se recogen globalizados en el anexo II de este convenio.

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

Esta globalización tiene por objeto refundir estos cuatro pluses en un solo elemento de pago en proporción a los días efectivamente trabajados y su obtención procede de aplicar los importes unitarios al número de conceptos que se indica seguidamente y que son, a su vez, consecuencia de la jornada anual pactada para 2020-2021. En años sucesivos el número de conceptos será diferente en tanto en cuanto lo sea la jornada anual pactada.

Conceptos de Turno Total en 2020:

Días a turno (incluidas vacaciones) 239,00.

Noches (1/3 días trabajados) 79,76.

Domingos trabajados 34,14.

Festivos trab. con desc. comp. 9,16.

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

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

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

Los trabajadores/as que tengan asignado un importe de Plus Globalizado superior al acordado para el año 2020, lo seguirán percibiendo, a título personal, durante este año.

Artículo 43. *Plus de penosidad.*

Ambas partes acuerdan, al objeto de compensar las condiciones ambientales (acústicas, de temperatura o de cualquier otra naturaleza) existentes en los diferentes Perfiles funcionales de trabajo, establecer un plus de penosidad de aplicación en la forma y cuantía que a continuación se señalan:

- La referencia se establece en 1,178 €/hora asignado a los Perfiles funcionales de Conductor VC, Operario de Puesta a punto y Especialista de VC a TT.
- El resto de los perfiles funcionales tendrán la siguiente calificación-retribución:

	%	€/Hora
J Sección.	85 %	1,001
Técnico Fcion, J Conformación o similar.	60 %	0,707
RTP.	60 %	0,707
Fundidor.	70 %	0,824
Materias primas.	70 %	0,824
Capataz T Cambios.	80 %	0,942
Mco T Cambios.	85 %	1,001
Mco Feeders.	90 %	1,060
T Moldes.	20 %	0,236
Capataz T Vº Fº.	15 %	0,177
Electromecánicos.	20 %	0,236
Especialistas Vº Fº.	20 %	0,236
Conductor Vº Fº.	25 %	0,294
Operario de Paletizador.	20 %	0,236
Operario Ensayos/Apoyos.	15 %	0,177
Mantenimiento Mco.	30 %	0,353
Mantenimiento Eléctrico.	30 %	0,353

Se devengará por hora de trabajo efectivamente prestada en el perfil funcional. Dicho Plus sustituye tanto los factores de indemnización existentes con anterioridad como las bonificaciones previstas en el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (código de convenio n.º 99002045011981).

Estos valores están asignados al perfil funcional, no al titular, de tal forma que si un trabajador/a es trasladado de perfil funcional dejaría automáticamente de percibirlo y comenzaría a percibir la cantidad asociada al perfil funcional de destino, si la hubiera.

Sección IV. Remuneraciones de vencimiento periódico

Artículo 44. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

– 30 días del «Complemento de Unificación», del «Plus Personal», del «Complemento Personal de Origen» y del Complemento por Cambio de Casif. Profesional (reflejado en el artículo 22), que a título personal se disfrute.

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

Artículo 45. *Gratificación Fin de Año.*

En la segunda quincena del mes de diciembre se abonará, a todo el personal afectado por el convenio, una gratificación de 314,09 euros, que se devengará en iguales condiciones que el Salario Convenio.

Sección V. Remuneraciones Especiales

Artículo 46. *Horas extraordinarias.*

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

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, realizando un seguimiento periódico de las mismas. Así, sólo podrán cubrirse con horas extraordinarias las ausencias imprevistas (comunicadas con menos de 48 horas).

Igualmente se acuerda que cada trabajador/a 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 47. *Guardias.*

La adhesión a guardias tendrá carácter voluntario. El número de personas vendrá determinado en función del número total de trabajadores/as que integra cada uno de los talleres que habitualmente requieren este tipo de sistema en nuestras fábricas.

- < 5 integrantes: 100 % personas guardia.
- 5-10 integrantes: 75 % personas guardia.
- > 10 integrantes: 50 % personas de guardia.

Al objeto de disminuir en la medida de lo posible la frecuencia y el número de guardias por trabajador/a se acuerdan las siguientes medidas:

– En caso de que el número de voluntarios no fuera suficiente, la Dirección podrá designar las personas que considere oportunas hasta completar el mínimo establecido. No obstante, al objeto de evitar en la medida de lo posible sobrecargar a los trabajadores/as más veteranos y con problemas de salud demostrables, lo haría preferentemente en orden inverso a su fecha de contratación.

– Limitar el número de personas a una persona de guardia a la semana por cada Taller.

– A petición del trabajador/a, la Dirección se compromete a liberar de las guardias a los trabajadores/as susceptibles de acogerse al Contrato Relevo desde el uno de enero del mismo año en que pudieran optar a dicho contrato.

Aspectos retributivos:

- Importes por día de guardia y trabajador/a: 27,98 € lunes-viernes, 45,93 € sábados y 57,36 € domingos y festivos.
- Primera hora extra + llamada = 44,81 €.
- Desplazamiento a fábrica = por nota de gastos.

Este acuerdo anula y sustituye cualquier otro que existiera en materia de guardias con anterioridad en cualquiera de los centros afectados por este convenio.

Respecto al resto de horas y llamadas, en caso de que fueran necesarias, serán remuneradas en base a la normativa interna de cada centro.

Los importes establecidos se incrementarán, durante la vigencia del convenio, con el mismo % que se aplique al Salario Convenio.

En el caso de coincidir el día de guardia con un día de DH establecido en el calendario de la empresa o vacaciones: Cada trabajador podrá libremente decidir si, a pesar de estar de guardia, opta por el disfrute de la DH/vacaciones o prefiere trabajar y disfrutarlo en fecha posterior de común acuerdo con la empresa en función de las necesidades de su Equipo/Departamento.

Artículo 48. *Nochebuena y Nochevieja.*

Todas las fábricas quedarán produciendo con normalidad y el personal encargado de ello será prioritariamente voluntario. No obstante, de no completarse el equipo, los perfiles funcionales necesarios serán ocupados por las personas designadas según calendario.

Todo el personal de plantilla que preste servicio en estos días (incluida la guardia si fuera requerida su asistencia a fábrica) será gratificado con un Plus total = 64,32 €/hora entre las 20:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las 08:00 horas de los días de Navidad y año Nuevo respectivamente.

Artículo 49. *Incentivo de mejora.*

El Incentivo de mejora es una retribución mensual, de carácter individual, y su cobro se ponderará, en función de los resultados de cada centro, para cada trabajador/a teniendo en cuenta el número de ausencias individuales (sin computar las vacaciones, diferencias horarias, ni licencias sindicales) de tal forma que la Cuantía Personal será:

0 días de ausencia en el mes = 100 % de la cuantía que corresponda al centro de trabajo.

1 día de ausencia/8 horas = 50 % de la cuantía que corresponda al centro de trabajo.

2 o más días de ausencia/16 horas = 0 % de la cuantía que corresponda al centro de trabajo.

Se calculará mensualmente y se abonará trimestralmente en los meses de: abril, julio, octubre del año en curso y enero del año siguiente.

Año 2020: La cuantía individual en función de los resultados de cada centro se calcula en base a 2 parámetros:

- Pérdidas: Máximo 1,75 % Salario Convenio Mes.
- Calidad: Máximo 1,75 % Salario Convenio Mes. Criterio: Coste total de no calidad (incluyendo reclamaciones, reprocesado-rembalado y roturas).

Los criterios para determinar la cuantía de cada parámetros serán:

1. Pérdidas (100-Rendimiento).

Rendimiento del mes \geq Objetivo+1 %: 1,75 % Salario Convenio mes.

Rendimiento del mes = Objetivo+0,5 y $<$ Obj+1: 1,40 % Salario Convenio mes.

Rendimiento del mes = Objetivo o $<$ Obj+0,5 (o superior a 88,6 %): 1 % Salario Convenio mes.

Rendimiento del mes $<$ Obj pero $>$ Real año anterior y mes anterior: 0,62 % Salario Convenio mes.

2. Calidad = Coste total de no calidad.

Coste total de no calidad mes \leq Obj: 1,75 % Salario convenio mes.

Coste total de no calidad mes $>$ Obj pero $<$ Obj +10 %: 1,40 % Salario Convenio mes.

Coste total de no calidad mes $>$ Obj +10 % pero $<$ Obj+20 %: 1 % Salario Convenio mes.

Coste total de no calidad mes $<$ Obj pero $>$ Real año anterior y mes anterior: 0,62 % Salario Convenio mes.

– Si el centro tiene 1 reclamación por defecto crítico mes el importe resultante se reducirá al 50 %.

– A partir de 2 reclamaciones por defectos críticos mes el sumando del incentivo será 0 en el centro afectado.

– En los centros cuyo objetivo sea el de Verallia Spain (CTA) no tendrá efecto la modulación de % por críticos.

Año 2021: Se sustituye, a modo de prueba, por la siguiente formula:

$$\text{Incentivo mes (€)} = (\text{Rtoreal}-\text{Rtoref}) 1,4 \times \text{Base (€)}.$$

$$\text{Rtoref} = \text{PPTO}-1$$

Empieza a pagar desde 0,5 puntos por debajo del objetivo.

Modulado por calidad:

– Defecto crítico, 0 % de IM.

– Sin defectos críticos:

1. Hasta 1 reclamación/mes, 100 %

2. Con 2 reclamaciones/mes, 50 %

3. A partir de 3 reclamaciones/mes, 0 %

Pago: En función de las ausencias individuales de cada mes (Cierre de nómina):

– 1 día de ausencia / 8 horas = 50 % de la cuantía que corresponda al centro de trabajo.

– 2 o más días de ausencia / 16 horas = 0 % de la cuantía que corresponda al centro de trabajo.

Finalizado 2021 se revisará el total percibido por cada fabrica comparándolo con el total teórico que se hubiera percibido con la formula 2020, en caso de que la nueva formula no hubiera resultado mas beneficiosa se complementará por la diferencia entre ambas.

Artículo 49 bis. *Prima de Absentismo.*

Colectiva en función del absentismo del centro y cuyo importe deriva de la asistencia del trabajador. En el cómputo de absentismo total de fábrica no se contabilizarán reducciones de jornada, vacaciones, trasposiciones, DH y/o excedencias.

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

Se calculará mensualmente y se abonará trimestralmente en los meses de: abril, julio, octubre del año en curso y enero del año siguiente.

Objetivo idéntico para todos los centros. 4,5 %

Hasta 8 horas ausencia.	20 €	35 €	Mes
Ninguna hora ausencia.	40 €	70 €	Mes
	3 % - 4,5 %	Menor de 3 %	
	% absentismo.		

Si no se cumple objetivo pero se mejora el mes anterior.

Hasta 8 horas ausencia.	10 €	Mes
Ninguna hora ausencia.	20 €	Mes

Artículo 50. *Prima Variable Anual (P.V.A.).*

Se establece, para los años de vigencia del convenio, una Prima Variable Anual (P.V.A.) en función del nivel de resultados alcanzados por la sociedad en el EBITDA, de acuerdo con la siguiente escala:

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

El % de PVA conseguido se aplicará directamente a cada nivel en la tabla de retribución garantizada, y será el importe a percibir, por cada trabajador/a, por este concepto.

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

Artículo 51. *Consolidación.*

Si el EBITDA, en el año de vigencia del convenio, alcanza el 107 % o más, del EbiTda previsto en presupuesto, se consolidará un 0,20 % además del incremento anual pactado, en la tabla de retribuciones garantizadas, del año siguiente.

Teniendo en cuentas las excepcionales circunstancias del presente año 2020 y en base a las desviaciones y variaciones que ha sufrido por ende los presupuestos iniciales de las fábricas, se establece en este concepto y exclusivamente para 2020 una PVA

lineal de 300 €/año para cada trabajador afectado por el presente convenio. Sin afectación por bajas y/o ausencias.

Artículo 52. *Actualización y revisión salarial.*

Incremento salarial:

Año 2020: 0,8 %

Año 2021: 1,2 %

Los conceptos de guardia sábados, domingo o festivo, plus penosidad, 2t y plus globalizado TT tendrán en 2021 un incremento adicional de 2,5 % cada año sobre el acordado en el Incremento salarial anual (0,8 %/1,2 %).

Revisión y Actualización: En cada uno de los años de vigencia del convenio, en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de cada año un incremento respecto al 31 de diciembre del año anterior superior incremento pactado referido anteriormente, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia, por el exceso sobre el % acordado.

A los efectos de dar cumplimiento a lo establecido anteriormente las partes se emplazan para revisar los valores retributivos anualmente, por cada año de vigencia del convenio, debiendo de producirse el mismo, durante el mes de enero siguiente al año vencido.

La revisión citada se abonará, en su caso, en un solo pago, con efectos 1.º de enero, y para llevarla a cabo se tomarán como base las remuneraciones al 31 de diciembre del año anterior.

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

- Salario convenio (anexo I).
- Complemento personal de origen (artículo 38).
- Plus de penosidad (artículo 43).
- Complemento por trabajo a turno (artículo 41).
- Plus personal (artículo 40).
- Complementos de unificación (artículo 39).
- Gratificación fin de año (artículo 45).
- Complemento personal cambio clasificación (artículo 22).

Asimismo los conceptos salariales arriba citados se actualizarán al 31 de diciembre de cada año de vigencia y sobre la base de los importes al 31 de diciembre del año anterior. Con el mismo criterio se actualizarán los siguientes conceptos:

- Horas extraordinarias, horas de formación, premios de natalidad y nupcialidad.
- Guardias, llamadas, prolongaciones, etc.
- Pluses Especiales de Nochebuena y Nochevieja.
- Incentivo de mejora.

Todo lo dispuesto en los artículos 50, 51 y 52 regirá, exclusivamente durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este convenio.

Sección VI. Disposiciones generales sobre retribuciones

Artículo 53. *Disposiciones sistema retributivo.*

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

a) La Dirección de la empresa pagará, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la

naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

b) 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.

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

d) Se consideran Retribuciones Anuales Garantizadas para todo el personal mayor de 18 años, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el Nivel de Calificación que tenga asignado, las que figuran en el anexo I.

CAPÍTULO SEXTO

Derechos sindicales

Artículo 54. *Derechos sindicales.*

1) Acumulación de tiempo por Licencia Sindical.

Cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa de cada centro de trabajo podrá optar por el uso individual de cada uno de sus miembros de horas de permiso retribuido (Licencia Sindical) o por un sistema de acumulación mensual de uso indistinto para, como máximo el 60 % los miembros/as de dicha Sección Sindical, sin rebasar el máximo total de horas disponibles para el conjunto de esta.

La propuesta deberá presentarse en Recursos Humanos del centro con un mínimo de siete de días de antelación y venir avalada por la firma del delegado de la Sección Sindical que la realice.

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 Mixta.

2) Delegado Sindical en la Sociedad.

Las Organizaciones Sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la Sociedad más del 15 % de la totalidad de las personas que constituyen los distintos Comités de Empresa, podrán nombrar un Delegado/a que represente a la Organización ante la Sociedad Verallia Spain.

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

Este Delegado/a Sindical dispondrá de un máximo de diez días al año, en los que devengará dietas y gastos de viaje, abonados por la empresa, cuando el cumplimiento de sus funciones le exija el desplazamiento a alguno de los centros afectados por este convenio.

Por lo que respecta al crédito horario, este Delegado/a Sindical dispondrá de un máximo de treinta horas/mes para el desempeño de sus funciones (acumulables de forma anual).

3) De los Sindicatos.

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

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

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

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

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

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as 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 lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal.

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

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

4) De los cargos sindicales.

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

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

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

5) Delegados/as Sindicales de Centro.

I. En todos los centros de trabajo de la empresa Verallia Spain con más de 150 trabajadores/as, será reconocido un Delegado/a 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/as Sindicales: Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

III. Facultades de los Delegados/as Sindicales:

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

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

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

Artículo 55. *Comité Intercentros.*

1. Composición: Máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

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

2. Funciones:

- Recibir información de la empresa sobre marcha de la Sociedad.
- Negociación del convenio colectivo.
- Ser informados y/o consultados en las decisiones empresariales que afecten a 2 o más Centros del Convenio y que por su naturaleza, en función de la legislación vigente, deban ir precedidas de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

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

3. Reuniones: Podrá reunirse hasta ocho días al año, con un máximo de 4 reuniones, siendo a cargo de la empresa los gastos de desplazamiento y dietas.

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

A efectos de dar un mejor funcionamiento al Comité Intercentros y al objeto de minorar el tiempo de las reuniones y los gastos asociados, la empresa manifiesta su apoyo a la innovación y el uso de las nuevas tecnologías a disposición de las organizaciones sindicales con representación en más de un centro.

4. Subcomité de Seguridad y Salud Intercentros: Paritario entre la Representación de la Empresa y de los Trabajadores. Máximo de 5 miembros por cada parte.

Los representantes de los trabajadores (RT) serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro. En la constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Dichos Representantes deberán ser Delegados de Prevención.

Podrá reunirse hasta cuatro días al año, con un máximo de 2 reuniones, siendo a cargo de la Empresa los gastos de desplazamiento y dietas. Se computará como permiso sindical el tiempo de las reuniones, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la Empresa.

Las funciones de este Subcomité serán definidas entre los integrantes del mismo en la primera reunión tras la constitución del mismo.

5. Subcomité de Intercentros de Igualdad: Paritario entre la Representación de la Empresa y de los Trabajadores. 3 miembros por cada parte.

Los representantes de los trabajadores (RT) serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro. En la constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Podrá reunirse hasta cuatro días al año, con un máximo de 2 reuniones, siendo a cargo de la Empresa los gastos de desplazamiento y dietas. Se computará como permiso sindical el tiempo de las reuniones, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la empresa.

Además de las funciones definidas para este Subcomite en el Plan de Igualdad, a lo largo de 2021 su principal cometido será revisar el citado plan y acordar la versión definitiva para incluir en el próximo convenio.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Contrato de relevo

Artículo 56. *Contrato de relevo.*

La aplicación del contrato de relevo estará vigente exclusivamente hasta el 31 de diciembre 2021. Afectará al personal de los centros incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo de Verallia Spain, a partir de los 61 años y conforme a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre 2018 de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

En base a lo señalado en el Real Decreto de referencia dicha medida será de aplicación, para aquellos puestos susceptibles según la norma.

Los trabajadores/as que accedan voluntariamente a la jubilación parcial, conforme a lo establecido en el RD 20/2018, lo harán sobre la base de una reducción del 80 % de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo; por lo que el contrato a tiempo parcial se concertará por el 20 % restante de la jornada pactada.

La fecha para la firma del contrato relevo será de común acuerdo entre trabajador y empresa y a la mayor brevedad desde el momento en que el trabajador cumpla los requisitos legislativos requeridos y así lo solicite, (en todo caso no superior a tres meses desde la petición que el trabajador deberá comunicar a RRHH con una antelación máxima de tres meses previos al cumplimiento de los requisitos).

La prestación laboral de la jornada correspondiente hasta la jubilación total se acumulará en un solo periodo que se prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial, hasta completar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el trabajador/a relevado/a, colaborará, si fuera preciso, en la formación del trabajador/a relevista.

El contrato de relevo para sustituir al trabajador/a jubilado/a parcialmente (relevista). se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración indefinida.

Las garantías económicas del trabajador/a a tiempo parcial y jubilado/a parcialmente (relevado) serán las siguientes:

1. Remuneración.

La remuneración de los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial y jubilados/as parcialmente (trabajador/a relevado), será el 20 % del importe, establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio (425 días).
- Complementos y Pluses Personales que el trabajador/a tenga reconocidos.
- Gratificación fin de año.
- Complementos de Perfil funcional y Plus de penosidad correspondientes al perfil funcional del trabajador/a en el momento de su pase a jubilación parcial.

2. Ventajas sociales.

Del capítulo noveno; previsión y ventajas sociales establecidas en el Convenio Colectivo, a los trabajadores/as relevados/as les serán de aplicación, exclusivamente, las Secciones I, III, IV y IX, y en los siguientes % de los importes vigentes para este convenio:

- I. Incapacidad Temporal: 20 % de los importes establecidos.
- III. Ayuda de estudios para hijos de trabajadores/as: 100 % de los importes establecidos.
- IV. Discapacitados intelectuales: 100 % de los importes establecidos.
- IX. Seguro de vida e invalidez: 100 % de los importes establecidos.

Los trabajadores/as jubilados/as parcialmente, se comprometen a pasar a la situación de jubilación total, al cumplir los 65 años.

La efectividad de todo lo anterior queda condicionada a que la jubilación parcial prevista sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

CAPÍTULO OCTAVO

Prevención de riesgos laborales y medio ambiente

Artículo 57. *Compromiso en la Prevención de Riesgos.*

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

En este sentido, las partes acuerdan incluir en el presente convenio los siguientes protocolos, consensuados en el marco del Subcomité Intercentros de Seguridad y Salud:

1. SOP Actuación - información en caso de accidente (anexo VI).
2. Parte interno Accidente / Incidente (anexo VII).

El Comité de Seguridad y Salud de cada Centro estimulará y divulgará el cumplimiento de las medidas de protección objetivas que se adopten, así como el uso de los medios de protección personal.

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

Artículo 58. *Implicación colectiva.*

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

Artículo 59. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

Artículo 60. *Vigilancia de la salud.*

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

Artículo 61. *Equipos de protección individual y ropa de trabajo.*

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

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

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

La empresa asumirá el 100 % del lavado de la ropa ignifuga por su consideración como EPI.

Por lo que respecta a la ropa de trabajo que la empresa pone a disposición de los trabajadores/as ambas partes acuerdan que en el primer trimestre 2021 se ponga en marcha un sistema de lavado opcional para todas aquellas personas de la plantilla perteneciente al Turno Total. Este servicio deberá incluirá la misma carencia de entrega y recogida semanal definida en la fábrica para la ropa ignifuga. Estarán incluidas las siguientes prendas: cazadora, pantalón y/o sudadera. Con independencia de la vigencia del convenio, el resto de la plantilla será incluido en el sistema de lavado en el primer trimestre de 2022.

Artículo 62. *Protección del medio ambiente.*

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

Para el sostenimiento y progreso de este eje empresarial es necesaria la concienciación e implicación de todo el personal y la formación y sensibilizaron medioambiental de toda la organización.

Artículo 63. *Protección de la Maternidad.*

La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la citada trabajadora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas para evitar la exposición a dicho riesgo, mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Las medidas antes citadas, se adoptarán en los términos y condiciones establecidos para cada medida en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (según la redacción dada por la ley 39/1999), y en los artículos 45.1.d, y 48. 5 del E.T.

CAPÍTULO NOVENO

Previsión y ventajas sociales

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

- Premio de nupcialidad (artículo 67).
- Premio de natalidad (artículo 68).
- Ayuda estudios para hijos de trabajadores/as (artículo 70).
- Ayuda discapacitados intelectuales (artículo 76).

Las bases de jubilación (normas, porcentajes, importes y bases de cálculo) no se modificarán durante la vigencia de este convenio.

Sección I. Prestaciones de empresa en Incapacidad Temporal

Artículo 64. *Normas generales.*

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

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

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

Artículo 65. *Prestación I.T. en accidente laboral o enfermedad profesional.*

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

Artículo 66. *Prestación en I.T. por enfermedad común o accidente no laboral.*

a) Criterios generales:

En estas circunstancias las cantidades a abonar por la empresa serán de las cuantías que para cada centro se especifican, y en función del Índice de Absentismo Trimestral alcanzado asimismo en cada centro.

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

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

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

$$\text{Índice absentismo trimestre} = 100 \times \frac{\text{Horas perdidas}}{\text{Horas previstas trabajar}}$$

Entendiendo que:

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

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

b) Índices de absentismo de referencia e importes diarios de pago:

Los «Importes Diarios de Pago» para los años 2020-2021 según el índice de absentismo serán:

Índice de absentismo	Euros/día en I.T. (enfermedad)		
	1.º al 3.º días	4.º al 20.º días	21.º días en adelante
Del 0 % al 3 %.	34,6	19,1	12,1
Mayor de 3 % hasta el 4,5 %.	32,6	15	8,5
Mayor del 4,5 %.	0	0	0

c) En caso de operación quirúrgica (no ambulatoria) u hospitalización de un trabajador/a de plantilla, previa presentación del correspondiente justificante en Recursos Humanos, la Empresa complementará al 100 % los tres primeros días.

Sección II. Premios de nupcialidad y natalidad

Artículo 67. Premio de nupcialidad.

Se concederá un premio de nupcialidad por un importe de 311,95 euros, en 2020.

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

Artículo 68. Premio de natalidad.

Se concederá un premio de natalidad por un importe de 232,62 euros, por cada hijo/a nacido/a, adoptado/a o acogido/a en 2020.

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

Sección III. Ayuda de estudios para hijos 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 69. Disposiciones generales.

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

Una Comisión de Ayuda de Estudios, constituida en cada centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas. La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un «Cuadro» y dos Representantes del Personal afectado por este convenio. Esta Comisión analizará las solicitudes que presenten dudas y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación.

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

Artículo 70. Estudios para los que se pueden solicitar ayudas.

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

Clasificación de los niveles educativos

Nivel educativo	Grupo
Educación infantil (y guardería).	A
Educación primaria.	B
Educación secundaria obligatoria (1.º a 4.º curso de E.S.O.).	
Primer y segundo ciclo formativo (C.F.)	
Módulos de Nivel I y II (C.F.) o equivalente.	C
Bachillerato (en cualquiera de sus ramas) y.	
Módulo de Nivel III de los ciclos formativos (C.F.) o equivalente y.	D
Educación Universitaria (Licenciaturas y diplomaturas).	E

Artículo 71. Condiciones para solicitar Ayudas de Estudios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 72. Presentación de solicitudes.

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

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

a) Cumplir en el año de la solicitud de la ayuda 16 años.

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

Artículo 73. Importe de las Ayudas de Estudios.

Ayudas de estudio para 2020.

Grupo	Nivel de estudios	Euros
A	Educación infantil / guardería.	69,68 €
B	Educación primaria.	122,21 €
C	E.S.O., y 1.º y 2.º ciclos formativos (C. F.) módulos de nivel I y II.	171,52 €
D	Bachillerato y módulos de nivel III de C.F.	262,63 €
E	Estudios Universitarios (Licenciatura y diplomatura).	564,93 €

Para los estudios del Grupo E (Educación Universitaria) el importe de la Ayuda de Estudios será de 777,18 euros, siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio.

Artículo 74. Otras ayudas de estudios.

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

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

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

Artículo 75. 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 las becas deberán hacerlo antes del 15 de julio, con objeto de recibir el anticipo al comenzar el curso.

Sección IV. Discapacitados intelectuales

Artículo 76. Ayuda para educación especial de discapacitados intelectuales.

Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para aquellos trabajadores/as que tengan personas legalmente a su cargo aquejados por alguna forma de deficiencia mental y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

a) Discapacitados intelectuales para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo A).

b) Discapacitados intelectuales menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado (ayuda tipo B).

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo C).

Artículo 77. Importes de las ayudas.

Los importes de estas ayudas serán en 2020:

Importes	Tipo de ayuda		
	A	B	C
	614,24 €	899,39 €	318,38 €

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

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

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

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

Sección V. Ayuda de estudios para el personal

Artículo 78. 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.

Artículo 79. Solicitud.

Los aspirantes a ayudas de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Presentar una solicitud en el Servicio de Recursos Humanos antes del 31 de octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por modalidad de «libre».
- 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 del Centro.

Artículo 80. Cuantía de las ayudas.

- a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado/a antes del 15 de diciembre ó 15 de junio según se trate de alumnos/as oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

- El 80 % en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 % de asignaturas matriculadas, como mínimo.
- El 100 % del costo total en el caso de que aprobase el 75 % de las asignaturas matriculadas.

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

Artículo 81. *Clases particulares.*

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

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

El importe de la ayuda por este concepto, será de 170,48 euros/año como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el artículo anterior (artículo 80), en función del número de asignaturas aprobadas.

Sección VI. Plan de retribución flexible

Artículo 82. *Seguro médico.*

La empresa, a través de un Programa de retribución flexible, pondrá a disposición de los trabajadores/as un Seguro Médico. Se trata de un sistema de retribución personalizado por el que cada empleado decide, voluntariamente, adherirse para que su retribución se adapte a sus necesidades personales y familiares de cada momento.

Características: Es voluntario, flexible y modificable.

Cada año el partícipe podrá variar su decisión.

Ventajas:

– Ahorro fiscal: el coste del Plan tienen un tratamiento fiscal ventajoso, lo que permitirá optimizar la retribución neta.

– Podrá disfrutar de las condiciones más ventajosas que puede conseguir la Sociedad en la contratación colectiva de la póliza de salud para sus empleados frente a la contratación individual.

– Contratación sencilla desde el puesto de trabajo o cualquier equipo informático con conexión a internet.

Durante la vigencia del convenio, ambas partes acuerdan los siguientes % de coparticipación:

– Aportación de la Empresa para el Seguro médico del trabajador:

2020 = 30 %.

2021 = 35 %.

– Aportación de la Empresa para el Seguro médico de los familiares del trabajador (según condiciones de la póliza):

2020 = 20 %.

2021 = 25 %.

La elección del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie. De igual modo, no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda.

En el supuesto de que el empleado tuviese derecho a percibir de la empresa una cantidad en concepto de indemnización, ésta se calcularía considerando la retribución que percibiría en caso de no optar por el Plan de Retribución Flexible.

La Dirección de la empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.

La empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

Sección VII. Jubilación

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

Artículo 83. *Edad de jubilación.*

83.1 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.

83.2 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.

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

83.4 En todos estos casos, salvo la situación prevista en el párrafo 83.2, 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.

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

Artículo 84. *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 punto siguiente, multiplicados por el número de años de servicio.

Artículo 85. *Bases de cálculo para indemnizaciones de partida y pensión adicional.*

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

Base cálculo. Artículo 85	Grupos II-V	Grupos VI-VIII
60 años.	219 €	291 €
61 años.	181 €	
62 años.	155 €	
63 años.	129 €	
64 años.	108 €	

Artículo 86. Trabajadores/as con veinte o más años de antigüedad.

El trabajador/a que pase a la situación de jubilado/a habiendo cumplido los requisitos establecidos, y con una antigüedad al servicio de la empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a:

– Una pensión de jubilación anual equivalente al 10 % de las cifras que para cada nivel figuran en el baremo del artículo 85, multiplicada por el número de años de servicio.

El trabajador/a que pase a la situación de jubilado/a 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 84, o la pensión de jubilación.

Artículo 87. Trabajador/a fallecido 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 dejara sólo huérfanos/as 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).

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

En estas circunstancias se tendrá derecho a la Indemnización del Seguro de Vida en función del Nivel de Calificación y la situación familiar, según lo señalado en la sección IX del capítulo IX: Previsión y 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 Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

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

Artículo 89. *Trabajadores/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 85, de acuerdo con el Grupo Profesional, multiplicada por los años de servicio, incrementada en un 20 % de la indemnización por cada hijo/a a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado/a, 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 Incapacidad 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 85, 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 90. *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 Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

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

c) En caso de fallecimiento en activo o de incapacidad 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 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 91. *Derechos especiales para hijas/os o hermanas/os.*

En caso de que el trabajador/a fallecido, en activo o en situación de jubilado/a, dejase como únicos derecho habientes hija/o o hermana/o que hubieran convivido con el fallecido/a y a su cargo; fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras/os o viudas/os; acreditase dedicación prolongada al cuidado del fallecido/a y careciera de medios propios de vida, dicha hija/o o hermana/o, en quien concurrieran las

circunstancias descritas, tendrá derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

- a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.
- b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerará a la hija/o o la hermana/o como si fuera viuda/o del fallecido/a, aplicando las reglas que para viudas/os están previstas en los anteriores artículos.
- c) Se concedería una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas/os o hermanas/os del fallecido/a.
- d) Los jubilados/as tendrán una representación en las reuniones de los Representantes del Personal con la Dirección cuando en el Orden del Día figure el tratamiento de cuestiones que les afecten.

Sección IX. Seguro de vida e incapacidad

Artículo 92. Seguro de Vida.

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

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez (I.P.A. o G.I.)
- c) En caso de Incapacidad Permanente Total (I.P.T.)

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado/a, respectivamente.

Artículo 93. Personal asegurado.

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

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

Artículo 94. Trabajadores/as excluidos de las garantías.

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

Artículo 95. Duración de las garantías.

- a) Comienzo de las garantías.
A partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la empresa.
- b) Cese de las garantías.

El mismo día del cese para los asegurados/as que causen baja definitiva en la empresa.

Artículo 96. Capital asegurado.

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

A partir de la firma del presente convenio, los importes del Capital Base serán los siguientes:

- para los supuestos a) y b) contemplados en el del artículo 92, el capital base es de 20.000 €.
- para el supuesto de Incapacidad Permanente Total, el capital base es de 15.000 €.

Coeficiente Familiar:

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

	%
– Para asegurados/as solteros/as o viudos/as sin hijos/as.	100
– Para asegurados/as casados/as.	120
– Para asegurados/as viudos/as o solteros/as con un hijo/a menor de dieciocho años o mayor incapacitado/a.	120
– Por cada hijo/a menor de dieciocho años o mayor incapacitado/a.	20

Artículo 97. *Riesgos garantizados.*

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

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

Artículo 98. *Beneficiarios.*

Serán beneficiarios del seguro: el cónyuge superviviente, en su defecto, los hijos/as 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/a que le será facilitado por la empresa, quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía de Seguros.

Artículo 99. *Disposiciones varias.*

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

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

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

Cláusula adicional primera. *Derecho Supletorio.*

Para evitar vacíos normativos, en aquellas materias no reguladas en el presente convenio, ni en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general, ambas partes acuerdan como derecho supletorio, remitirse a lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

Cláusula adicional segunda. *Trasposición.*

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

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

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

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

Cláusula adicional tercera. *Garantía en caso de accidente de circulación.*

En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador/a, 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.

Cláusula adicional cuarta. *Violencia de Género.*

El trabajador/a víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a:

– La interrupción de la duración del contrato de trabajo en los supuestos de incapacidad temporal derivada de situaciones de violencia de género.

– La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectado.

– (Artículo. 37.8 del E.T, modificado 8 por la disposición final 3.3 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

– La suspensión del contrato de trabajo, en los términos establecidos en los artículos 45.1.n, 45.2, y 48.8 del E.T.:

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

– La movilidad geográfica, en los términos establecidos en el artículo 40.4 del E.T.:

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Cláusula adicional quinta. *Suspensión del contrato.*

El artículo 45.1 del E.T. prevé, entre otras causas, la posibilidad de suspender el contrato de trabajo con reserva del puesto, en los casos de:

– Permisos de Nacimiento (anteriores permisos de maternidad y paternidad) en los términos establecidos en el artículo 48.4,5 y 6 del E.T. y 45.1.d.

Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

ANEXO I

Retribuciones garantizadas

(Vigencia desde el 1/1/2020 al 31/12/2020)

Personal: obreros y empleados

	Grupo profesional	Salario Convenio (365 días/12 meses) — Euros	Gratificaciones Extraordinarias (60 días/2 meses) — Euros	Total Garantizado — Euros
I	Inicial.	20.940,36	3.442,25	24.382,61
II	Operador Funcional.	22.877,70	3.760,72	26.638,42
III	Operador Producción.	25.211,33	4.144,33	29.355,66
IV	Operador Especialista.	25.691,21	4.223,21	29.914,43
V	Supervisor	27.344,10	4.557,35	31.901,45
VI	Técnico.	30.198,21	5.033,04	35.231,25
VII	Técnico Especialista Cualificado.	33.696,76	5.616,13	39.312,89
VIII	Responsable/Jefe Departamento.	35.078,65	5.846,44	40.925,09

ANEXO II

Año 2020: importe en euros

	Turnicidad (T.T.)		Nocturnidad		Domingos trabaj.		Fest. Trab. con D.C.	
	239	Días a T.T.	79,76	Noches	34,14	Domingos Trabaj.	9,16	Fest. Trab. CDC
	Importe unitario	Importe anual	Importe unitario	Importe anual	Importe unitario	Importe anual	Importe unitario	Importe anual
Turno Total.	7,37	1763,10	19,66	1.568,44	28,77	982,22	63,62	582,75

	Importes	
	Total año	V. Días Trab. (s/239)
Turno Total.	4.896,52	20,49

ANEXO III

Año 2020

	Grupo profesional	Importe euros — Hora
I	Inicial.	18,22
II	Operador Funcional.	19,30
III	Operador Producción.	20,37
IV	Operador Especialista.	21,44
V	Supervisor	22,52
VI	Técnico.	23,58
VII	Técnico Especialista Cualificado.	27,87
VIII	Responsable/Jefe Departamento.	28,94

ANEXO IV

Catalogo de perfiles profesionales

Fábricas

Denominación	Grupo Profesional
Operario de Ensayos.	II
Ensayos.	
Operador de Paletizador.	
Operario de Calidad/Auditoría de Proceso.	III
Operario Taller de Moldes: Ajustador.	
Conductor de VC.	
Conductor de VF.	
Operario de Pirometría.	IV
Operario de Mantenimiento.	
Operario Taller Mecánico.	
Fundidor.	
Operario de PAP.	
Feederman.	
Operario Taller de cambios.	
Operario Taller de Moldes: Verificador.	
Operario Taller de Moldes: Tornero.	
Electromecánico Taller DEA.	
Correturnos Taller DEA.	
Especialista de VC a TT.	
Especialista de VF a TT.	

Denominación	Grupo Profesional
Capataz Taller Eléctrico.	V
Capataz Taller Mecánico.	
Capataz Taller de Cambios.	
Capataz Taller de Moldes.	
Asistente Dirección / EHS / Oficina Técnica / Expediciones.	
Técnico Administrativo (Compras y Almacén).	VI
Analista de Laboratorio.	
Empleado de Expediciones.	
Responsable de Producción de Horno.	VII
Técnico de RRHH y Comunicación.	
Técnico de Calidad y Auditor de proceso.	
Jefe de Expediciones.	
Jefe de Taller Eléctrico.	
Responsable de Oficina Técnica.	
Jefe Taller Mecánico.	
Técnico de Elaboración de Vidrio.	
Técnico DEA.	
Jefe de sección.	
Jefe Taller DEA.	
Jefe Taller de Máquinas.	
Jefe Taller de Moldes.	
Responsable de Turno de Producción.	
Técnico de Prevención y Medio Ambiente.	
Tecnico Resp. Fabricacion / J. conformacion.	
Jefe de Mantenimiento.	
Jefe de Elaboración de Vidrio.	
Jefe de Cambios y Talleres de Producción.	
Jefe de Talleres de VC.	

CTA

Denominación	Grupo Profesional
Nuevas incorporaciones CTA. Delineante de Segunda. Secretaria – Asistente Dirección.	V
Delineante de Primera. Delineante planos maqueta. Delineantes proyectistas Hornos y Oficina Técnica de Moldes.	VI
Delineante Proyectista Oficina Técnica Hornos. Responsable Máquinas IS, Responsable Máquina Vº Frío y Archas, Responsable Periféricos y Tratamientos. Responsable Explotación Feeders y Apoyos Eléctricos. Responsable Explotación y construcción de Hornos/Moldes.	VII

Denominación	Grupo Profesional
Responsable Oficina Técnica Hornos y Feeders. Coordinador Oficina Técnica Envases.	VIII

ANEXO V

Método de valoración

MANUAL DE VALORACIÓN DE PERFILES FUNCIONALES

Introducción.

El presente manual está destinado a definir el método de valoración de los distintos Perfiles Funcionales de los centros de referencia y encuadrarlos objetivamente en los 8 Grupos Profesionales establecidos por el artículo 21 del Convenio colectivo:

- I. Inicial.
- II. Operador Funcional.
- III. Operador Producción.
- IV. Operador Especialista.
- V. Supervisor.
- VI. Técnico.
- VII. Técnico Especialista Cualificado.
- VIII. Responsable/Jefe Departamento.

El presente documento está basado en el sistema de Valoración por Escalas Discontinuas (reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra) y para su correcta aplicación es necesario realizar las siguientes consideraciones previas:

- 1) La elaboración del perfil funcional detallado es requisito previo indispensable.
- 2) Para realizar una aplicación correcta del mismo y, por ende, la valoración correcta del perfil a evaluar debe tenerse presente que se valoran únicamente las funciones recogidas y, en ningún caso, la persona que lo ocupa.
- 3) Al objeto de garantizar la coherencia es preciso mantener un único criterio de evaluación global para el conjunto de los centros, teniendo en cuenta que, para la asignación de una determinada puntuación en cualquier factor de valoración, no es indispensable que la tarea que se valora se ajuste a la totalidad de la definición del mismo (es una referencia de ayuda a la adjudicación de un Grado en caso de duda).
- 4) Si en algún factor de valoración de un determinado perfil no se hace referencia expresa de un determinado concepto, se supone que se mantiene lo expresado respecto al mismo en los niveles anteriores.

1. Perfil funcional.

En virtud de lo establecido en el artículo 18 del Convenio Colectivo, el perfil funcional es la descripción detallada de las principales tareas, capacitaciones y aptitudes incluidas en cada uno de los Grupos Profesionales, atendiendo al contenido general de las funciones y a la formación o experiencia requerida.

Es facultad de la empresa la elaboración de los perfiles funcionales. No obstante, según establece el artículo 21 del convenio, dichos perfiles podrán ser comprobadas por un Representante del Personal y un titular de dicho perfil, al objeto de verificar que las funciones descritas coinciden con las definidas previamente por la empresa.

La elaboración de un nuevo perfil funcional debe estar basada siempre en funciones de carácter permanente y sostenido en el tiempo. Las funciones o posiciones que se generen por circunstancias ocasionales o proyectos, con carácter temporal, no estarán incluidas en el presente sistema hasta que la empresa decida incorporarlas de forma

definitiva al organigrama. En cualquier caso, este tipo de situaciones serán admisibles en periodo no superiores a un año desde su inicio.

Cada perfil funcional deberá ajustarse a la siguiente estructura:

- 1) Datos de Identificación del perfil y del titular/es.
- 2) Revisión y aprobación: Nombre y firma de RJ, Director y Jefe RRHH.
- 3) Posición en el organigrama.
- 4) Misión.
- 5) Competencias generales.
- 6) Tareas.
- 7) Requerimientos: Académicos, Autonomía, Responsabilidad, Gestión de personas, Complejidad técnica.

Según formato base de referencia incluido en el anexo I del presente documento. Una vez elaborado el perfil funcional, deberán valorarse, conforme al presente método, los diferentes factores de clasificación en él detallados y, en base a esto, resultará finalmente la asignación en el Grupo Profesional que corresponda en función del análisis pormenorizado.

2. Valoración de factores de clasificación

Se definen 5 factores generales de clasificación, algunos de ellos con diferentes subfactores, para determinar la inclusión dentro de un determinado grupo profesional:

1. Conocimientos: factor que tiene en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Subfactores:

1.1 Formación requerida:

- 1.1.1 FP Medio especialidad técnica (o similar en el Sistema educativo vigente).
- 1.1.2 FP Superior especialidad técnica (o similar en el Sistema educativo vigente).
- 1.1.3 Formación Universitaria Grado Medio.
- 1.1.4 Formación Universitaria Grado Superior.
- 1.1.5 Master o postgrado.

1.2 Idiomas requeridos:

- 1.2.1 A1.
- 1.2.2 A2.
- 1.2.3 B1.
- 1.2.4 B2.
- 1.2.5 C.

1.3 Experiencia en Verallia:

1.3.1 No requiere (puede requerir hasta un año experiencia laboral fuera de Verallia).

- 1.3.2 Más de 1 año.
- 1.3.3 Más de 3 años.
- 1.3.4 Más de 5 años.
- 1.3.5 Más de 8 años.

2. Autonomía: factor que tiene en cuenta el grado de dependencia a directrices, normas o procedimientos, la subordinación en el desempeño de las funciones y la capacidad de tomar decisiones.

Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar las soluciones.

Grados:

2.1 Alto grado de dependencia. Trabajos ejecutados siguiendo las indicaciones directas de un mando jerárquico o funcional.

2.2 Nivel bajo autonomía y alto grado de supervisión y dependencia.

2.3 Ejecución operaciones que se realizan bajo instrucciones precisas siguiendo los planes de control de proceso y procedimientos establecidos, existiendo la posibilidad de tomar en momentos puntuales decisiones ante variaciones e incidencias en los procesos.

2.4 Ejecución autónoma, que exigen iniciativa y razonamiento, siguiendo métodos y procedimientos no totalmente predeterminados. Frecuentes posibilidades de toma de decisión ante variaciones e incidencias de impacto que serán comunicadas a un mando (RJ).

2.5 Trabajos que requieren funciones de integración, coordinación y supervisión en la ejecución de varias tareas con cierto grado de autonomía y dependencia. Las variaciones e incidencias requieren toma de decisiones sobre las operaciones a realizar dentro de una gama de opciones no totalmente preestablecidas.

2.6 Trabajos complejos que precisan cierto grado de autonomía y responsabilidad, contando con la supervisión de un responsable directo. Pueden presentarse variables e incidencias que deben ser analizadas determinando en cada caso la respuesta dentro de un marco general de referencia.

2.7 Alto grado de autonomía sobre un equipo o una determinada área del centro, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo reportar acerca de su gestión a su responsable.

2.8 Toma decisiones complejas de forma autónoma incluso sin método o procedimientos previamente establecidos, o participa en su elaboración. Es responsable de la detección y resolución de problemas que afecten a los intereses del centro. Planifica, organiza, dirige, coordina y controla las actividades propias de su área o departamento.

3. Responsabilidad: factor que tiene en cuenta el grado de influencia y decisión sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Se valora la responsabilidad asumida sobre las consecuencias de los errores que pudieran producirse, así como en las áreas de responsabilidad definidas en el Plan de Prevención de Verallia.

Es importante tener en cuenta el grado de supervisión sobre el trabajo realizado y el nivel jerárquico en que está clasificado, así como el nivel de confidencialidad de la información a su alcance.

Subfactores:

3.1 Responsabilidad en Tareas e instalaciones a cargo:

3.1.1 Bajo nivel de responsabilidad, necesitando supervisión en el desarrollo de sus funciones.

3.1.2 Nivel de responsabilidad limitado al seguimiento de las directrices marcadas por un responsable o mando. Requiere una supervisión directa y sistemática no constante.

3.1.3 Nivel medio de responsabilidad, con influencia relativa en los resultados de la gestión de su turno o departamento. No requiere una supervisión directa y sistemática.

3.1.4 Nivel alto de responsabilidad, con influencia en los resultados de su turno o departamento por el componente técnico de su perfil. Su responsabilidad está parcialmente limitada por la supervisión de un mando superior funcional o jerárquico.

3.1.5 Responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, dirigido a la consecución de un objetivo definido, con impacto moderado en los resultados del centro.

3.1.6 Responsabilidad de controlar el trabajo de un conjunto de colaboradores dirigido a la consecución de los objetivos definidos, con impacto elevado en los resultados diarios del centro.

3.1.7 Responsabilidad de gestionar los recursos de su área de influencia tanto técnicos como humanos, con alto grado de responsabilidad en las decisiones tomadas y un impacto elevado en los resultados del centro a corto y medio plazo.

3.1.8 Máximo responsable en su área de actuación en aspectos tanto técnicos como humanos, con gran impacto económico, social o técnico a corto medio y largo plazo en el centro.

3.2 Seguridad: factor que tiene en cuenta la responsabilidad y el impacto de las funciones en el campo de la prevención ya definidas en el Plan de Prevención de Verallia.

3.2.1 Implicarse personalmente. Participar en las actividades de prevención y protección. Contribuir al cumplimiento de la legislación y las normas de seguridad vigentes. Conocer y cumplir las normas, procedimientos e instrucciones de prevención.

3.2.2 Ídem.

3.2.3 Ídem.

3.2.4 Ídem.

3.2.5 Responsables de la Seguridad y Salud del personal a su cargo. Integrar la Prevención dentro de su área de responsabilidad. Gestionar la prevención en su zona de influencia (participar en Grupo de Prevención). Implicarse personalmente (dar ejemplo). Animar la implicación del personal. Conocer, cumplir y hacer cumplir las normas, procedimientos e instrucciones de prevención.

3.2.6 Ídem.

3.2.7 Ídem.

3.2.8 Garantizar la seguridad y salud del personal del Departamento. Integrar la Prevención dentro de su área de responsabilidad. Difundir la política de Prevención y precisar el papel de los M. Medios y Operarios (desarrollar la participación). Conocer e Implantar el Plan de Prevención en su Departamento. Gestionar la prevención en su área de gestión. Fomentar la definición de su grupo participativo «subcomité de área». Definir el plan de seguridad y salud de su área. Implicarse personalmente (dar ejemplo). Animar la implicación del personal en su sector (Grupos participativos, reuniones periódicas para tratar sistemáticamente aspectos de seguridad).

3.3 Confidencialidad de datos:

Este factor mide la responsabilidad exigida al ocupante de un puesto de trabajo de no divulgar información sobre datos que conozca por razón de su tarea. Se ha de considerar el tipo de información que conozca y el perjuicio económico o el conflicto tanto interno como externo que su difusión puede causar a Verallia.

El tipo de daños que se pueden ocasionar, se califican a continuación:

– Daño de baja gravedad: cuando la divulgación de una información suponga una pérdida económica de escasa cuantía o muy poca importancia para la marcha de la empresa o un conflicto de características análogas.

– Daño de gravedad media: cuando la divulgación de una información suponga una pérdida económica, recuperable inmediatamente con acciones correctoras posteriores o conflicto análogo.

– Daño grave: cuando la divulgación de una información suponga una pérdida económica importante pero que se puede recuperar con el tiempo o un conflicto de características análogas.

– Daño muy grave: cuando la divulgación de una información suponga una pérdida económica (dineraria, de contratos, imposibilidad de obtener subvenciones, etc.) que influya en el futuro de las actividades de la empresa o un conflicto de características análogas.

Asignación:

Grado 1 y 2: No se tiene acceso autorizado a ninguna información confidencial.

Grado 3 y 4: Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación podría ocasionar daños escasamente graves.

Grado 5 y 6: Se tiene acceso frecuente o se trabaja normalmente con datos confidenciales, cuya revelación podría causar daños menos graves para la empresa.

Grado 7: Se tiene acceso ocasional a información confidencial, cuya revelación puede causar daños graves a la empresa.

Grado 8: Se trabaja normalmente con información confidencial, cuya revelación causaría con seguridad daños graves a la empresa.

4. Gestión de Personas / Mando: factor que tiene en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de actividades de otro que requiere de conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del titular.

Valora la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores, obteniendo con ello un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

Se valorará la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Subfactores:

4.1 Responsabilidad jerárquica y de instrucción.

4.1.1 No requiere mando.

4.1.2 No requiere mando.

4.1.3 No requiere mando.

4.1.4 Requiere cierto nivel de control funcional sobre operadores de los grupos profesionales I, II y III, a nivel técnico.

4.1.5 Requiere mando y control jerárquico sobre operadores de su mismo taller o departamento.

4.1.6 Requiere mando y control jerárquico sobre operadores de su equipo.

4.1.7 Requiere gestión, coordinación, mando y control jerárquico sobre operadores de su equipo y/o taller.

4.1.8 Implica la acción de mando jerárquico o funcional de uno o varios departamentos con un importante volumen de medios técnicos y humanos.

4.2 Desarrollo de personas.

Excepcionalmente pueden existir perfiles funcionales que, sin implicar mando jerárquico, en base a su especial cualificación técnica, sean determinantes en cuanto a la formación práctica (en paralelo) y, por tanto, en el desarrollo y cualificación de las funciones de perfiles inferiores.

Dicha circunstancia, entendida además como elemento motivador, será tenida en cuenta en la ponderación de este Subfactor, valorando naturaleza del colectivo y n.º de personas.

4.2.1 No requiere.

4.2.2 No requiere mando, si colaboración esporádica en formación.

4.2.3 No requiere mando, si colaboración habitual en formación.

4.2.4 No requiere mando, si colaboración continua en formación.

4.2.5 Requerir acciones de control o coordinación sobre la actividad de otros trabajadores de otro área o departamento.

4.2.6 Aún no implicando mando directo, tienen un alto contenido de relación con personas internas o externas a la propia organización.

4.2.7 Motiva y desarrolla al personal bajo su dependencia jerárquica. Con o sin implicación de mando directa, coordina y controla las actividades del personal implicado en su sección o proceso.

4.2.8 Motiva y desarrolla al personal bajo su dependencia jerárquica. Con o sin implicación de mando directa, coordina y controla las actividades del personal implicado en su sección o proceso.

5. Complejidad Técnica: factor que tiene en cuenta la dificultad técnica de las tareas a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias. Así como el grado de integración del resto de los factores.

Capacidad requerida al ocupante de un Perfil funcional para atender correlativa o simultáneamente un mayor o menor número de tareas, integradas entre sí en mayor o menor grado, sin pérdida de eficacia.

Grados:

5.1 Trabajos con elevado grado de seguimiento y supervisión.

5.2 Trabajos de complejidad limitada que son realizados siguiendo procedimientos sencillos, concretos y estandarizados. Actividades que pueden requerir esfuerzo físico y atención.

5.3 Trabajos de control, regulación y/o ajuste de elementos de nuestro proceso industrial que suponen un alto grado de conocimiento vidriero para su desempeño y que implican el control de proceso y el aseguramiento de la calidad.

5.4 Actividades complejas que se ejecutan siguiendo métodos o procedimientos no totalmente predeterminados, que requieren de una especialización que implica iniciativa y razonamiento en la ejecución.

5.5 Realiza funciones que suponen integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas. Tiene un contenido medio de actividad intelectual.

5.6 Realiza funciones dirigidas a la coordinación, control y explotación de recursos productivos, comerciales o técnicos. Atiende a tareas complejas utilizando aplicaciones informáticas y software específicas de la actividad.

5.7 Realización de funciones técnicas, complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos / Sus funciones son la organización, control y óptimo aprovechamiento de todos los recursos de su área de influencia, así como la motivación y desarrollo del equipo.

5.8 Realización de funciones de planificación, organización y coordinación de diversas actividades principales dentro de la empresa.

3. Asignación de grupos profesionales.

En función de la puntuación resultante de la Valoración de Factores el perfil analizado será asignado al Grupo Profesional que corresponda en función de la siguiente escala y definición:

	Definición general	Intervalo de puntuación
Grupo Profesional I: Inicial.	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico o atención. Al año de permanencia efectiva se asciende al Grupo Profesional II.	No aplica. Nuevas incorporaciones según Convenio
Grupo Profesional II: Operador Funcional.	Trabajos de complejidad limitada que son realizados siguiendo métodos y procedimientos sencillos, concretos y estandarizados que exigen conocimientos de carácter elemental, y con un nivel bajo de autonomía y alto grado de supervisión y dependencia. A los 2 años de permanencia efectiva se asciende al Grupo Profesional correspondiente.	Hasta 140

	Definición general	Intervalo de puntuación
Grupo Profesional III: Operador Producción.	Trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar conocimientos específicos y propios del sector del vidrio que suponen una cierta especialización para su ejercicio. Está sujeto a una supervisión directa y sistemática a nivel de responsabilidades.	141 a 220
Grupo Profesional IV: Operador Especialista.	Trabajos de ejecución autónoma y de cierta complejidad que se ejecutan siguiendo métodos o procedimientos no totalmente predeterminados que requieren de una especialización que implica iniciativa y racionamiento en la ejecución. Implica conocimientos específicos y propios del sector del vidrio y supone una especialización para su ejercicio. Está sujeto a una supervisión a nivel de responsabilidades.	221 a 320

	Definición general	Intervalo de puntuación
Grupo Profesional V: Supervisor.	Realización de funciones que suponen integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, dirigido a la consecución de un objetivo definido. Aun sin responsabilidad de mando, tienen un cierto contenido intelectual y de interrelación humana en el marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica. Grupo de ingreso para empleados (Grupos del VI al VIII) con un periodo de estancia de 3 años.	321 a 440
Grupo Profesional VI: Técnicos.	Realiza funciones dirigidas a la coordinación, control y explotación de recursos productivos, comerciales o técnicos. Realización de funciones técnicas, complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y cierto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad, todas ellas supervisadas por un responsable directo.	441 a 560
Grupo Profesional VII: Técnicos/ Especialistas cualificados.	Realización de funciones técnicas, complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad. Implica la acción de mando jerárquico o funcional de un equipo, departamento o taller. Sus funciones son la organización, control y óptimo aprovechamiento de todos los recursos de su área de influencia, así como la motivación y desarrollo de equipo.	561 a 680
Grupo Profesional VIII: Responsables/ Jefes de departamento.	Realización de funciones de planificación, organización y coordinación de diversas actividades principales dentro de la empresa. Dichas funciones son de carácter complejo y pueden implicar hacer frente a situaciones imprevistas que puedan suponer la fijación o modificación de nuevos objetivos, en ocasiones sin método o procedimiento previamente establecido. Toma decisiones o participa en su elaboración. Implica la acción de mando jerárquico o funcional de uno o varios departamentos con un volumen importante de medios técnicos y humanos.	Más de 680

Valoración de factores

1. Conocimientos	Puntuación				
	1	2	3	4	5
1.1 Formación.	10	30	50	60	85
1.2 Idiomas.	5	15	35	45	70
1.3 Experiencia.	10	15	30	50	75

2. Autonomía	Puntuación							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	10	20	35	55	65	85	95	120

3. Responsabilidad	Puntuación							
	1	2	3	4	5	6	7	8
3.1 Responsabilidad en tareas e instalaciones a cargo.	10	15	25	40	60	75	80	85
3.2 Seguridad.	15	15	15	15	45	45	45	70
3.3 Confidencialidad.	5	10	10	10	25	40	50	70

4. Gestión de personas/mando	Puntuación							
	1	2	3	4	5	6	7	8
4.1 Responsabilidad jerárquica y de instrucción.	5	5	5	20	40	60	80	100
4.2 Desarrollo de personas.	0	5	10	15	25	45	60	80

5. Complejidad técnica	Puntuación							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	10	20	30	50	65	75	90	100

ANEXO VI

SOP Actuación - Información en caso de accidente

SOP		Actuación - Información en caso de accidente			verallia			
Planta:	TODAS	Departamento:	Seguridad y Salud	Área:	General	Máquina:	Códig O SE_ENS_SOP_Actuación en caso de accidente_2019_002_V.1.1	Página 1/2
Nº	Operación	Quién	Fotos/Diagramas					
1	¿Qué hacer en caso de accidente? Localizar a Responsable Jerárquico (en su defecto RRHH y/o Técnico Prevención) para comunicarle lo ocurrido y valorar el	Accidentado. En caso de imposibilidad, compañero y/o testigo						
2	¿Cuándo se considera accidente grave o muy grave, a efectos de actuación? Se considera grave el accidente por el cual el trabajador no puede continuar realizando su trabajo, o cuando a primera vista el trabajador requiere atención médica especializada inmediata.	Responsable Jerárquico						
3	¿Qué hacer ante accidente de mayor gravedad? Si la primera valoración es muy grave, llamar directamente al 112 y seguir sus instrucciones.	Responsable Jerárquico o Servicio Médico						
4	¿Qué hacer ante un accidente grave? Enviar al accidentado al servicio medico (si lo hay), o solicitar su asistencia en el lugar del accidente.	Responsable Jerárquico						
4.1	Fuera del horario del Servicio Médico: atender directamente con el botiquín del departamento y seguir paso 4.2. indicando al accidentado asistir al día siguiente al servicio medico para	Personal cualificado primeros auxilios/ Responsable Jerárquico						
4.2	Fuera del horario del Servicio Médico: En caso de requerir asistencia médica especializada, habiendo practicado los primeros auxilios posibles, enviar a la Mutua: Centro asistencial local en horario de apertura (Si el Centro local estuviera cerrado, enviar al hospital de la Mutua que corresponda. Si no hubiera, trasladar al Hospital de Seguridad	Responsable Jerárquico						
5	¿Qué hacer en caso de accidente leve o primera cura? Enviar al servicio medico, y si no hay atender con botiquín del	Personal cualificado primeros auxilios						
6	COMUNICACION en caso de accidente o daño a la salud:							
6.1	En caso de traslado fuera del centro., Informar telefónicamente a Resp. RRHH Centro y/o Técnico de Prevención.							
6.2	Enviar correo electrónico a: Dirección, Jefes de Dpto , Mandos Medios y Del. de Prevención, adjuntando el parte interno cumplimentado por el responsable jerárquico, dentro de la jornada o turno en el que el RJ tenga conocimiento de los hechos. Una copia del citado parte estará a disposición del trabajador en RRHH del Centro.							
6.3	La Dirección del Centro, informará a las Coordinaciones EHS, RRHH y SCISyS de Verallia Iberia en caso de que el trabajador cause baja médica.							
Legenda		Versión	Fecha	Descripción	Creador	Validador	EPIs	
+ Riesgo Alto de Seguridad		1		Creación				
⚠ Punto clave								

SOP Actuación en caso de accidente_2018_V.1.0							verallio		
Planta:	TODAS	Departamento:	Seguridad y Salud	Área:	General	Máquina:	Códig O	SE_EHS_SOP_Actuación en caso de accidente_2018_002_V.1.1	Página 2/2
Δ N°	Operación			Quién	FOTOS/DIAGRAMAS				
7	Análisis de accidentes								
7.1	El análisis del accidente debe hacerse en los 5 días siguientes al accidente: liderado por el Jefe de Departamento (asesorado por el Técnico de Prevención) y contando con la presencia de Director y/o RRHH, testigos, accidentado y Delegados de prevención, citados via correo electrónico.			LIDER ANALISIS: Jefe de Departamento					
7.2	En el caso de que el accidentado no estuviera en disposición de asistir al análisis, se realizara en el mismo plazo de tiempo un Pre-análisis del accidente, tomando como base el parte interno de accidente.								
7.3	Una vez finalizado el documento por parte del Técnico de Prevención, se facilitará copia del mismo al Jefe de departamento y delegados de prevención (En cualquier caso entre la fecha del accidente y el envío del análisis no podrán mediar más de 6 días)			DOCUMENTO: Técnico de Prevención.					
8	En el Comité de Seguridad y Salud del Centro el Técnico de Prevención presentará resumen de las acciones derivadas de los accidentes, detallando medidas, plazos y responsables. De dicha información se facilitará copia a los DP junto al Acta de la reunión.								
Fecha Formación:			Formador: TECNICO DE PREVENCIÓN						
<i>El formador debe realizar las siguientes preguntas a la persona que está formando para evaluar la comprensión del protocolo definido.</i>									
N°	Pregunta								
1.	¿Qué se considera accidente grave?								
Se considera grave el accidente por el cual el trabajador no puede continuar realizando su trabajo, o cuando a primera vista el trabajador requiere atención médica inmediata.									
2.	¿Cómo debe actuar el RJ en caso de accidente muy grave o grave?								
Si a primera valoración parece MUY GRAVE: llamar directamente al 112 y seguir sus instrucciones. GRAVE: Si se produce en horario del servicio médico (si lo hay) enviar al accidentado al mismo. Fuera del horario, si es posible, atender directamente con el botiquín del departamento e indicar al trabajador que debe asistir al día siguiente al servicio médico para revisión. Fuera del horario del Servicio Médico: en caso de requerir asistencia médica especializada enviar a la Mutua: Centro local en horario de apertura (Si centro local cerrado al hospital de la Mutua que corresponda. Si no hubiera, al Hospital de Seguridad Social).									
3.	¿Quién lidera el Análisis del accidente?								
El Jefe de Departamento, asesorado y asistido por el Técnico de Prevención.									
Legenda	Versión	Fecha	Descripción	Creador	Validador	EPIs			
Riesgo Alto de Seguridad Punto clave	1		Creación						

ANEXO VII

Parte interno Accidente / Incidente

Nombre del trabajador:

Puesto de trabajo:

Lugar del incidente-accidente: Línea 22 Sección N1.

Fecha y hora de los hechos:

¿Se informa de inmediato? Sí No ¿Por qué?

Fecha y hora de la comunicación por parte del trabajador:

Hay testigos: Sí No

Descripción de los hechos:

1. Manifestaciones del Trabajador:
2. Observaciones-Manifestaciones de los testigos:

EPIs Utilizados:

- Gorra protectora/casco.
- Gafas de protección.
- Protector auditivo.
- Guantes de protección (indicar tipo): Hilo.
- Ropa de trabajo.
- Calzado de seguridad.
- Otros (indicar):

Primera persona informada:

Actuación – Primeras medidas adoptadas (una vez conocidos los hechos y conforme al Protocolo):

Fecha y firma: