

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA CASTELLAR VIDRIO S.A.
PARA LOS AÑOS 2006 - 2010

INDICE

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO II.- JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

CAPÍTULO III.- POLÍTICA RETRIBUTIVA

CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

CAPÍTULO V.- SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO VI.- BENEFICIOS SOCIALES Y PLAN DE PREVISIÓN

CAPÍTULO VII.- POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y JUBILACIÓN

CAPÍTULO VIII.- FORMACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO IX.- DERECHOS SINDICALES

CAPÍTULO X.- INTERPRETACIÓN Y RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DECLARACIÓN FINAL

ANEXOS

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- Ámbito Personal y Territorial:

El presente Convenio Colectivo regula, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales con la totalidad del personal de la empresa CASTELLAR VIDRIO S.A., en su centro de trabajo ubicado en el Término Municipal de Castellar del Vallés (Barcelona).

Se exceptúa únicamente a quienes desempeñen funciones comprendidas en el apartado 3 del Artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores, así como al personal de Alta Dirección cuya relación laboral regula el R.D. 1382/85. Tampoco será de aplicación a quienes desarrollen cualquier tipo de trabajos en virtud de relaciones o contratos que carezcan de naturaleza laboral.

Durante la vigencia del Convenio, éste constituye la norma básica y de aplicación ineludible en todo lo relativo a las relaciones laborales en el seno de la empresa, con exclusión de cualquier otro acuerdo, norma o reglamento interno aprobados y que pudieran haber estado vigentes con anterioridad, todos los cuales quedan expresamente derogados y sin efecto con la entrada en vigor del presente texto articulado.

En lo no previsto en el mismo, serán de aplicación únicamente las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente sobre relaciones laborales, en cuanto las mismas deban prevalecer.

Art. 2º.- Ámbito Temporal. Vigencia y Duración:

El período de vigencia del presente Convenio será de cinco años, comprendidos entre el 1º de Enero de 2006 y el 31 de Diciembre de 2010.

Se entenderá automáticamente denunciado con efectos de esta última fecha.

Art. 3º.- Absorción y Compensación:

Las condiciones de trabajo y retributivas de su personal establecidas en la Empresa con la aplicación de este nuevo Convenio Colectivo de la misma, vienen a compensar en su totalidad a las que regían antes de su aplicación por imperativo legal, decisión jurisprudencial, contenciosa o administrativa o por Convenio Colectivo, contrato y pactos generales o individuales y usos y costumbres de toda clase, o por cualquier otra causa.

Las mejoras que puedan ser establecidas por cualquier futura disposición o por cualquier otro imperativo de orden legal durante la duración del Convenio, únicamente se aplicarán y tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas sobrepasaran los conceptos derivados del Convenio y establecidas en la Empresa para el período de su vigencia y su aplicación será sólo por la parte de exceso. En caso contrario, las aludidas mejoras se considerarán absorbidas por las derivadas del Convenio.

Art 4º.- Vinculación a la Totalidad:

Ambas partes convienen expresamente que el conjunto de condiciones establecidas para el período de duración del Convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Art. 5º.- Concurrencia:

De conformidad con lo establecido en el Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio, no podrá ser afectado, en ningún caso, por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto.

CAPITULO II.- JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

Art. 6º. – Jornada Efectiva de Trabajo Anual:

a) Personal de Turno Rotativo (trabajo de ciclo continuo en cinco equipos)

La jornada de trabajo ordinario efectivo anual para el personal que trabaja en sistema de Turno Rotativo, con fiesta intersemanal, será de 1597 horas y 30 minutos, distribuidas en 213 jornadas de trabajo anuales, mediante el sistema de trabajo a cinco equipos.

Las jornadas serán, por tanto, de 7 horas y 30 minutos efectivas de trabajo, cada una, computadas de tal modo que tanto al inicio como al final de la jornada, y de las pausas reglamentarias, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo: de modo que no se considera tiempo de trabajo efectivo, el invertido en las pausas reglamentarias.

No obstante, conforme al sistema de trabajo de cinco equipos, no se efectuará anualmente ningún tipo de regularización de la jornada, entendiéndose que en cómputo plurianual todo el personal trabajará el mismo número de horas anuales.

Se mantendrá el régimen de trabajo de cinco equipos, en ciclos de 6 días de trabajo y 4 de reposo, excepto durante el período necesario para el disfrute del ciclo largo de vacaciones, según lo establecido en el Art. 10º a) de este Convenio, durante el cuál el régimen de trabajo será el correspondiente a cuatro equipos, con uno completo de descanso, en ciclos de 6 días de trabajo y 2 de reposo.

b) Personal de Turno Central (Jornada partida) y Resto de Horarios

La jornada de trabajo ordinario efectivo anual para todo el personal, sin excepciones, que trabaja en Turno Central (jornada partida), o cualquier otro tipo de régimen de trabajo que pudiera aplicarse en la empresa diferente del turno rotativo, será de 1668 horas.

La distribución de esta jornada anual se deberá efectuar de tal modo que las jornadas de trabajo diarias se computen, en todo caso y como mínimo, por períodos múltiples de 15 minutos, no aceptándose jornadas calculadas por múltiplos inferiores.

En la confección del calendario anual, y respetando siempre la jornada anual pactada, se tendrán en cuenta los mismos criterios vigentes hasta la fecha, que son los siguientes:

1. Jornada intensiva todos los viernes laborables, de 8 a 14 horas.
2. Jornada especial en las vísperas de las festividades de Reyes, San Juan, Navidad y Año Nuevo, de 8 a 14 horas.
3. Jornada intensiva de verano, del 15 de Junio al 15 de Septiembre, en el horario que establezca la Dirección en función de las necesidades de cada departamento, con descanso de 15 minutos a mitad de la jornada (no considerados como tiempo de trabajo efectivo).
4. Una vez confeccionado el calendario de trabajo anual, se disfrutarán como horas de libre disposición el posible exceso entre las resultantes del calendario, y la jornada anual establecida en el primer párrafo de este artículo: estas horas se acumularán para obtener días de descanso completo, y se disfrutarán de acuerdo con el Mando correspondiente, sin que en ningún caso sean acumulables a los períodos de Vacaciones.

Estas condiciones no serán de aplicación en toda su extensión al personal administrativo de Servicio Clientes y Almacén General, así como a aquél otro que por su función, en especial en cuanto se refiere a la atención al cliente, deba mantener ineludiblemente un horario de servicio más amplio: en estos casos, se deberán cubrir obligatoriamente las necesidades del servicio, en la forma que determine el mando respectivo, compensando el exceso de jornada con el descanso equivalente en otra época del año a convenir con dicho mando.

Art. 7º.- Regularizaciones de Jornada en Turno Rotativo:

No se realizará regularización alguna al personal que, independientemente de su adscripción a un sistema de trabajo con su jornada correspondiente, pasara a prestarlo de forma transitoria en otro sistema de trabajo con jornada distinta, fuese cual fuese la causa para tal cambio transitorio. En el caso de suplencias multiequipo se respetará la jornada de trabajo del equipo de origen efectuando la regularización correspondiente.

Seguirán vigentes las situaciones de obligatoriedad de trabajo en domingos y festivos para todo el personal mensual y horario afecto a las secciones de proceso continuo. También seguirán vigentes los demás sistemas que impliquen prolongaciones o realizaciones de jornada, determinadas tales situaciones por la peculiaridad y estructura especial del proceso industrial de la Empresa.

Art. 8º.- Descansos en Jornada de Turno Rotativo:

El personal que trabaje en Turno Rotativo (con fiesta intersemanal) tendrá derecho al descanso reglamentario, establecido en 30 minutos diarios, distribuidos en dos pausas de 20 y 10 minutos, respectivamente: la primera se disfrutará entre la 2ª y la 5ª hora de la jornada, y la segunda de forma anterior o posterior a la primera, a indicación del mando y de forma secuencial, sin alterar la marcha de la producción o del servicio.

El tiempo de los descansos reglamentarios no se considera como de trabajo efectivo, por lo que se computará de tal modo que tanto al inicio como al final de los mismos el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El relevo durante las pausas reglamentarias se efectuará rotativamente entre los propios trabajadores de cada equipo, sin refuerzos adicionales.

Art. 9º.- Horario Flexible en Turno Central:

El personal técnico y administrativo del Turno Central que ya venía disfrutando de ello, con exclusión de todos aquellos que presten sus servicios en los talleres o servicios directamente vinculados a producción, podrán optar por flexibilizar sus entradas y salidas respecto al horario establecido, siempre que cumplan la jornada diaria establecida.

En todo caso, deberá cumplirse un período de asistencia y obligada prestación en común, fijado de las 9'15 a las 13 horas y de las 15'15 a las 16'45 horas de lunes a jueves, y de las 9'15 a las 13 horas los viernes. Durante la jornada intensiva de verano (del 15 de Junio al 15 de Septiembre), este período de prestación en común será entre las 9 y las 13 horas de cada día laborable, de lunes a viernes.

Art. 10º.- Vacaciones:

a) Personal de turno rotativo con fiesta intersemanal:

La duración de las vacaciones del personal de turno rotativo será de 30 días naturales, que se disfrutarán fraccionadas del siguiente modo:

1. Un período largo de 20 días naturales, que se disfrutará conforme a los siguientes criterios:
 - a. El disfrute se producirá, aproximadamente, entre los meses de Mayo, Junio, Septiembre y Octubre, en el espacio de tiempo preciso para cubrir el ciclo largo en todos los equipos, cumpliendo lo dispuesto en el apartado c) posterior.
 - b. En este período, cada uno de los cinco equipos disfrutará de sus vacaciones conjuntamente, con la totalidad de sus integrantes, por lo que un equipo completo permanecerá inactivo.
 - c. Para ello, y exclusivamente durante todo este período, los ciclos de trabajo se acomodarán a los cuatro equipos restantes, mediante ciclos de 6 días de trabajo y 2 de reposo.
2. Un período corto de 10 días naturales, que se disfrutará conforme a los siguientes criterios:
 - a. El disfrute se producirá entre los meses de Julio y Agosto, más las semanas de Semana Santa y Pascua, y las coincidentes con las festividades de Navidad y Año Nuevo.
 - b. La distribución aproximada será del 60% del equipo de turno entre los meses de Julio y Agosto, el 20% en las semanas de Semana Santa y Pascua, y el 20% restante coincidiendo con la Navidad y el Año Nuevo.
 - c. La asignación de estos períodos se efectuará mediante calendario rotativo individual, de uno en uno entre los integrantes de cada equipo, y entre todos los períodos indicados.
3. No obstante, la partes podrán de mutuo acuerdo, en cualquier momento durante la vigencia del presente Convenio, acordar una distribución de la jornada anual

diferente de la recogida en los apartados anteriores, siempre que se respeten las restantes disposiciones del presente capítulo.

4. En los años en que existan paros de hornos y/o máquinas, la dirección y los representantes de los trabajadores podrán pactar de mutuo acuerdo modificaciones de los anteriores criterios, para hacer coincidir todas o parte de las vacaciones con el período de paro.

b) Personal de turno central y resto de horarios:

Al personal de turno central (jornada partida) se le reconoce el derecho a realizar unas vacaciones equivalentes a 23 días laborables.

El disfrute de las vacaciones se producirá, preferentemente y siempre de acuerdo con el mando respectivo, entre los días 15 de Junio y 15 de Septiembre de cada año.

En el supuesto de que en el período de realización resultara un disfrute inferior a los mencionados 23 días laborables, el defecto será realizado fuera del período general de vacaciones excepto que se alcance previo acuerdo con el mando correspondiente para su realización dentro del período general.

c) Disposición común:

Las vacaciones se computarán de tal modo que den comienzo en día laborable, y finalicen el día inmediato anterior a la reincorporación al trabajo.

Art. 11º.- Compensación por Disfrute de Vacaciones Fuera de Verano:

a) Compensación por disfrute fuera del período establecido:

El personal de turno rotativo que, conforme a lo establecido en el artículo anterior, disfrute todo o parte de sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, percibirá la siguiente compensación económica:

- El equivalente al 75% del salario correspondiente a los días del ciclo largo de vacaciones efectivamente disfrutados fuera de ese período.
- El equivalente al 55% del salario correspondiente a los días del ciclo corto de vacaciones efectivamente disfrutados fuera de ese período.

La compensación será del 55% en el caso del personal del resto de horarios, que preste sus servicios en talleres y servicios directamente ligados a producción, y que disfrute todo o parte de sus vacaciones fuera de dicho período, por motivos estrictamente vinculados a necesidades derivadas del proceso productivo, a petición y por interés de la Empresa con la conformidad del trabajador.

La base de cálculo de dicha compensación, será la que resulte de dividir el salario total anual de la ficha teórica de remuneraciones entre 365 días, excluidas las cantidades que correspondan a Gratificaciones Reglamentadas, Pagas Lineales de Marzo y Septiembre, Indemnización Transporte, Horas extraordinarias, Compensación Descanso Bocado, así como cualquier otro complemento o compensación de carácter extraordinario.

El importe resultante se abonará en la nómina correspondiente a las fechas de realización de ese período.

No se devengará esta compensación en los supuestos en que este hecho sea debido a alguno de los siguientes motivos:

- Por petición del propio trabajador, en su propio y único interés, salvo permuta acordada con otra persona de la misma Sección o Departamento.
- Por razones de Incapacidad Temporal Transitoria (enfermedad), que hayan impedido al trabajador realizar las vacaciones previamente programadas dentro de dicho período.

En tales casos, el peticionario será informado expresamente de la denegación de la compensación, a los efectos de su decisión de la realización voluntaria, o no, de las vacaciones tal como por él solicitadas, información que será igualmente transmitida al Comité de Empresa.

b) Compensación por fraccionamiento de vacaciones:

Adicionalmente, como contraprestación para el supuesto de fraccionamiento del disfrute de las vacaciones en dos períodos en el que el más corto sea igual o superior a seis días, se satisfará al interesado una compensación por una sola vez (ver anexo 11), excepto en el supuesto de que la petición y concesión sean pura y exclusivamente en interés de la persona solicitante, y que el consentimiento de la Empresa estuviese basado en favorecer, exclusivamente, la problemática del peticionario. El premio por fraccionamiento se abonará en la nómina correspondiente a la segunda etapa de realización de vacaciones.

Esta compensación la percibirá igualmente el personal de Turno Rotativo y del Turno Central o resto de horarios.

Art. 12º.- Calendario de Trabajo Anual:

Con anterioridad al día 1º de Diciembre de cada año, la Dirección deberá presentar los calendarios de trabajo aplicables para el año siguiente, incluyendo el programa detallado de vacaciones, con expresión de los períodos de ciclo largo correspondientes a cada equipo, y del orden individual de rotación en el ciclo corto.

De común acuerdo entre Dirección y Representantes de los Trabajadores, previamente se establecerán los criterios de rotación y las circunstancias de prioridad, tanto entre equipos del ciclo largo, como individual en el ciclo corto: tales criterios deberán ser tenidos en cuenta en la elaboración del calendario anual y el programa de vacaciones, de tal modo que cualquier excepción a los mismos deberá figurar por escrito y comunicarse al Comité de Empresa.

El calendario anual y el programa de vacaciones así presentado, quedará sujeto a un período de consultas de 20 días, durante el cual el Comité de Empresa podrá clarificar cualquier duda que pudiera surgir en la aplicación de los criterios establecidos: transcurrido ese plazo, y una vez escuchadas las propuestas o aclaraciones del Comité, la Dirección comunicará el calendario y el programa de vacaciones definitivo.

En los casos de cambios de equipo, vacantes de prioridades producidas, personal con contrato temporal, u otras causas similares, se establecerá el correspondiente cauce en cada momento en que tal circunstancia se produzca.

Art. 13º.- Horas Extraordinarias:

Será de aplicación lo establecido al respecto en las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo desarrolla.

Se mantiene el premio de prolongación de jornada (ver anexo 11) para el personal horario, elevado en los porcentajes acordados en este Convenio, para aquellos casos que comportan excepciones tales como doblaje de turno, avance o prolongación de jornada por dos o más horas por encima del horario habitual o especial pactado en la Empresa, así como para aquellos casos que comporten llamadas a domicilio para acudir a reparar averías o realizar trabajos extraordinarios e imprevistos.

En los casos previstos en el párrafo anterior, cada hora de trabajo que se realice por encima de las ordinarias establecidas, se abonará con el incremento del 75% sobre el salario-hora ordinario correspondiente, según lo pactado y que se viene aplicando en la Empresa para horas extraordinarias.

En aquellos casos en que estas horas extraordinarias se realicen dentro de la jornada nocturna, se abonarán con el 85% de incremento sobre el salario-hora ordinario, y si se realizan en domingo o festivo se abonarán con el 95% sobre el mencionado salario-hora ordinario.

No obstante lo anterior, será de obligado cumplimiento lo establecido en el Artículo 42 del Real Decreto de 28 de Julio de 1.983, por el que se prohíbe la realización de Horas Extraordinarias en el período nocturno, a excepción de los casos que en dicho artículo se establecen.

Queda excluido de la percepción a que se refieren los párrafos anteriores el personal habitualmente obligado a trabajar en domingos y festivos debido al proceso continuo de la industria.

La Empresa informará mensualmente al Comité de la misma sobre el número de horas realizadas y su distribución por persona y Sección o Departamento de fábrica.

Art. 14º.- Solicitud de Permisos Retribuidos y Descanso Compensatorio:

La solicitud de compensación por descanso por horas de exceso trabajadas con anterioridad se efectuará con 15 días de anticipación mínima, debiendo ser aceptada por la empresa salvo que las circunstancias de la producción no lo permitan: en tal caso, dado que el plazo de solicitud del descanso compensatorio es lo suficientemente amplio, se consensuará con la representación legal de los trabajadores, la solución más viable.

Cuando el trabajador tenga visita concertada al médico por la mañana, se le concederá permiso la noche anterior que tenga que trabajar.

El permiso por enfermedad o ingreso de un familiar podrá realizarse en cualquier momento que persista dicha situación de ingreso, sin que la duración de dicho permiso pueda superar el máximo establecido y siempre que las circunstancias organizativas lo permitan.

Art. 15º.- Paro de Navidad:

Se suprimen del calendario de trabajo todos los paros que hasta ahora venían acordados, en las fechas de Navidad y Año Nuevo, por lo que desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo la producción en ciclo continuo se extiende a todos los días del año, sin

excepción, a turno completo y pleno rendimiento, siguiendo los ciclos ordinarios del calendario de trabajo.

La compensación por el trabajo en tales festividades, será la establecida en el Art. 21 del presente Convenio.

CAPITULO III.- POLÍTICA RETRIBUTIVA

Art. 16º.- Salarios y Actualización:

Los salarios aplicables a todo el personal de CASTELLAR VIDRIO S.A., durante la vigencia del presente Convenio, en función de las horas ordinarias anuales pactadas, son los que se recogen en las tablas salariales que acompañan este texto articulado, como anexos 6 a 10, así como en el presente capítulo: los importes aquí reflejados son los vigentes a fecha 31 de Diciembre de 2005, con las revisiones que se pactaron para dicho año, por lo que deberán ser objeto de las actualizaciones que a continuación se detallan:

1. Para el año 2006, estos importes serán objeto de actualización, experimentando un incremento igual al efectivamente sufrido por el IPC real general del Estado en este mismo año, con efecto retroactivo al inicio del año.

Dada la fecha de firma de este Convenio, el importe total del diferencial resultante de dicha actualización, se abonará en una única paga de atrasos, en el plazo de 15 días naturales desde que se conozca el dato oficial del IPC real del 2006.

2. En cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio (2007, 2008, 2009 y 2010), estos importes se actualizarán, con fecha de efectos del 1º de Enero de cada año, a razón del IPC previsto por el Gobierno del Estado en los Presupuestos Generales para ese año, más un 0,25% (25 centésimas de punto porcentual) adicional; a la finalización de cada uno de tales años, se garantiza un incremento igual al efectivamente experimentado por el IPC real de ese mismo año, más un 0,25% (25 centésimas de punto porcentual) adicional.

En todos los casos, las actualizaciones se efectuarán sobre la base de las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre del año anterior al de la actualización. En caso de revisión, el exceso se abonará tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, con efectos al 1º de Enero del año que corresponda.

No se actualizarán en ningún caso, en el modo indicado en los párrafos anteriores, los conceptos salariales que desde su origen, o por acuerdo anterior al presente Convenio, viniera establecida su congelación, el carácter inamovible de su importe, o incrementos inferiores.

Art. 17º.- Pagas Extraordinarias:

De conformidad con lo señalado en el Art. 31, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la cuantía y cómputo de las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad concedidas por la Empresa, corresponden a treinta días de salario diario de calificación de puesto de trabajo, más antigüedad, complemento del 25% Mínimo Garantizado, complemento de aumento lineal del Convenio 1.980 actualizado, y el incentivo, en su caso.

Además se percibirán dos pagas lineales en los meses de marzo y septiembre, cuyo valor consta en las tablas salariales y se regulariza según lo establecido en el artículo 16º de este convenio.

Art. 18º.- Ingreso Mínimo Anual Garantizado:

La Empresa garantiza al personal fijo de plantilla a tiempo completo, mayor de 18 años, con una antigüedad continuada de un año, un ingreso anual bruto para el año 2006 (ver anexo 11), incrementándose en cada año sucesivo de vigencia del Convenio según lo indicado en el artículo 16..

El ingreso mínimo anual garantizado se obtendrá mediante la suma de la totalidad de las percepciones del trabajador, excluyéndose expresamente para este cómputo, las remuneraciones percibidas por los conceptos de horas extraordinarias, pluses de escolaridad y pluses de ayuda por hijos deficientes, así como el abono por concepto de desplazamiento y plus distancia.

En caso de faltas al trabajo, cualquiera que sea el motivo, excepto las vacaciones y las ausencias oficiales retribuidas, reglamentadas por la Ley, la garantía se entenderá disminuida en proporción a los días que se hayan dejado de asistir al trabajo. El abono de la posible diferencia entre lo realmente percibido, en las condiciones antes indicadas, y el mínimo anual garantizado, será efectuado, en su caso, dentro del mes inmediato siguiente a la finalización del año correspondiente.

Art. 19º.- Prima de Rendimiento:

Con efecto a partir del 1 de Enero de 2007, se establece una nueva prima de rendimiento, que sustituye a la prevista en el anterior Convenio, con los siguientes criterios de cálculo:

a) Definición de Rendimiento:

Se entiende por Rendimiento, o "Pack to Melt (PTM)", la relación porcentual entre el tonelaje neto de producción, empaquetado y de calidad conforme, enviado a almacén, y el tonelaje bruto de vidrio extraído de los hornos.

Ambas cifras se cuantificarán en peso teórico o estándar, considerando como tal, en el numerador, el número de botellas empaquetadas multiplicadas por su peso teórico unitario, y en el denominador, el número de gotas de vidrio extraídas multiplicadas por este mismo peso.

Este indicador y sus criterios de cálculo serán iguales para el cómputo de la prima, a efectos salariales, que el de la producción en general a efectos industriales y contables, por lo que no se practicarán ajustes, descuentos ni exclusiones, ni en numerador ni en denominador, diferentes de los que se practiquen a estos efectos.

b) Incentivo por Rendimiento:

El incentivo o prima por rendimiento será una suma anual, calculada en función de una escala progresiva, sólo a partir de un rendimiento o PTM anual igual o superior al 86%, y a razón de un valor acumulativo por cada punto o fracción a partir de la citada base del 86%.

La escala progresiva es la siguiente:

	<u>PTM</u>	<u>Valor Punto Adicional</u>	<u>Valor Acumulado</u>
Igual o superior al:	86%	275 €	275 €
	87%	300 €	575 €
	88%	325 €	900 €
	89%	350 €	1.250 €
	90%	375 €	1.625 €
	91%	400 €	2.025 €
	92 %	400 €	2.425 €
	93%	400 €	2.825 €
	(Valor punto constante para PTM superior al 91%)		

Las fracciones se computarán porcentualmente, al valor del punto entero inferior (ej.: a un PTM del 86,5%, corresponde una prima de 412,5 €).

c) Forma de Pago:

La prima así resultante se abonará en tres pagos anticipados trimestrales, y uno final de regularización, junto con las nóminas de los meses de Abril, Julio, Octubre, del año de devengo, y Enero del año siguiente.

Los tres pagos anticipados corresponderán a la parte proporcional de la prima anual estimada, calculada en función del valor del PTM acumulado a fecha 31 de Marzo, 30 de Junio y 30 de Septiembre, respectivamente, descontados los pagos previos.

En caso de que por la evolución del rendimiento, se abonen por adelantado cantidades que a final del año superen el valor final adjudicable, en función del rendimiento final acumulado del año, el exceso abonado se regularizará al año siguiente.

d) Otros criterios de aplicación:

El incentivo por rendimiento se aplicará de acuerdo con las siguientes consideraciones:

1. Vacaciones: los días de vacaciones se cobrará incentivo como si se hubiera trabajado.
2. Permisos Retribuidos: idem.
3. Eventuales de Corta Duración: cobran la parte proporcional a los días de contrato, respecto del último valor mensual acumulado conocido, proporcionalmente a los días trabajados.
4. Eventuales de Larga Duración: cobran igual que fijos y en finiquito se ajusta a último valor mensual acumulado conocido, proporcionalmente a los días trabajados.
5. Enfermedad y Accidente No Laboral: no se cobra incentivo.
6. Accidente: se cobra incentivo.

Art. 20º.- Prima de Participación en Beneficios:

Se establece una nueva modalidad de Prima de Participación en Beneficios, que deja sin efecto la vigente hasta la firma del presente texto articulado.

Dicha prima consistirá en un porcentaje de participación en el denominado margen EBITDA de la empresa CASTELLAR VIDRIO S.A., en función de un coeficiente que relacione el valor de la producción y el coste de personal, del siguiente modo:

a) Conceptos:

- Producción expedible: volumen en Tm., a peso estándar, de producto terminado, bueno en calidad, entregado al almacén para su expedición.
- Producción computable: del total de la producción expedible, a efectos del cálculo de la prima se tomará como valor sólo el volumen correspondiente al exceso del 89% de PTM; es decir, (PTM Real – 89%) x Tm. Extraídas.
- Precio de venta: el tomado como referencia para el cálculo del canon a pagar a O-I, propietario y licenciario de la tecnología de producción de vidrio, en concepto de licencia.
- Coste de personal: suma de las cantidades debitadas por la empresa al personal, por todos los conceptos económicos recogidos en este Convenio, tanto salariales como aportaciones y beneficios sociales, salvo esta misma prima.
- EBITDA: Margen de beneficio empresarial, obtenido del balance oficial de la empresa según principios contables generalmente admitidos, antes de efectuar las deducciones correspondientes a intereses, impuestos y amortizaciones.

b) Fórmula de cálculo del coeficiente:

$$\text{Coeficiente} = \frac{[(\text{Producción Computable} \times \text{Precio de Venta}) \times 5]}{\text{Coste de personal}}$$

c) Aplicación y pago:

- Esta prima se abonará exclusivamente siempre que el PTM del año sea igual o superior al 89%.
- Cumplido este requisito, el coeficiente resultante de la propia fórmula será el porcentaje del margen EBITDA, del año de aplicación, a repartir entre todos los trabajadores de la empresa.
- La forma de reparto será proporcionalmente al salario individual anual bruto teórico de cada trabajador, respecto de la masa salarial bruta teórica del personal afectado, sin cargas sociales, y no teniéndose en cuenta las horas extras, abonos varios, plus de escolaridad y minusválidos, pagos delegados, complemento IT, ni prima de productividad variable.
- Al personal de contratación temporal, siempre que acumule un mínimo de tres meses continuos o discontinuos en el ejercicio considerado, se la aplicará la cantidad establecida proporcionalmente al tiempo de prestación.
- La cantidad total de Participación en Beneficios se reparte en forma de prima anual bruta, no acumulable, en el mes de Abril del años siguiente, tan pronto se tengan las cifras oficiales del ejercicio de la obtención de resultados.

Art. 21º.- Compensación por trabajo en las Fiestas de Navidad, San Esteban y Año Nuevo:

El personal que preste sus servicios, según el calendario preestablecido, en las fiestas de Navidad, San Esteban y Año Nuevo, percibirá una compensación económica que es de dos tipos diferentes, y que para el año 2006 se concreta en los siguientes importes:

a) Premio por hora efectivamente trabajada:

- Consistente en un importe a percibir por cada hora de trabajo efectivo (ver anexo 11).

Durante la vigencia de este Convenio, estos importes se actualizarán conforme a los dispuesto en el Art. 16º del presente texto articulado.

b) Plus de Festivo:

- De forma adicional al premio anterior, se percibirá el plus correspondiente a los días festivos, en el importe señalado en este mismo Convenio, según se establece en el anexo 11.

Art. 22º.- Remuneración del Personal de Nuevo Ingreso:

El sistema de remuneración en la Empresa está basado en la valoración de los puestos de trabajo, y, entre los diversos factores de medición que la componen, tiene un peso específico muy importante el relativo a “Experiencia”; a esto se debe añadir la evolución sumamente notable en el ámbito de la Productividad alcanzada en los últimos años, cuyos valores fueron consolidados a todo el personal fijo de plantilla a 31 de Diciembre de 1995.

Este conjunto de circunstancias deben ser tomadas en consideración por lo que se refiere al personal de nueva incorporación a la Empresa, habida cuenta de su menor adaptación al puesto de trabajo, menor formación específica para su desarrollo y carencia de experiencia en el proceso industrial propio de la Empresa.

Por todo ello se establece un sistema de remuneración específico para el personal de nueva incorporación, al que en el momento de su ingreso le será de aplicación el siguiente régimen:

- a) Puestos de Trabajo con Grados 1 al 8: durante los doce primeros meses del contrato, un grado inferior al de la valoración del puesto de trabajo correspondiente.
- b) Puestos de Trabajo con Grados 9 al 11: durante los doce primeros meses del contrato, dos grados inferiores al de la valoración del puesto de trabajo correspondiente; a partir del decimotercero mes, y hasta el vigésimocuarto mes incluido, un grado inferior al de la valoración del puesto.
- c) Prima de Productividad: el personal de nuevo ingreso, con una antigüedad inferior a un año, percibirá las cantidades que por este concepto se devenguen sobre la base de las mejoras de productividad realmente alcanzadas, a través del sistema y los valores económicos que se establecen en la negociación del presente Convenio.
- d) Plus de Productividad Consolidado y Plus de Turno Rotativo: a medida que el nuevo personal contratado alcance cotas superiores de antigüedad, le serán aplicados progresivamente ambos conceptos, de acuerdo con la siguiente escala:
 - 12 primeros meses de trabajo continuado, o 18 meses discontinuos: no se percibe importe alguno por estos conceptos.
 - Del 13º al 24º mes de trabajo continuo, o del 19º al 36º discontinuo, ambos inclusive: el 50% de ambos conceptos.
 - A partir del 25º de trabajo continuo, o 37º discontinuo: el 100% de ambos conceptos.

- e) Personal de nuevo ingreso de Turno Central: le será de aplicación el mismo baremo, con exclusión de lo relativo al Plus de Equiparación de 5 Equipos.

Art. 23º.- Plus de Turno Rotativo :

- Todo el personal de turno rotativo con fiesta intersemanal cobrará un plus de turno, de acuerdo con la tabla mostrada en el anexo 11.

Durante la vigencia de este Convenio, estos importes se actualizarán conforme a los dispuesto en el Art. 16º del presente texto articulado.

Art. 24º.- Salario en los Permisos Retribuidos:

En los casos de concesión de permisos amparados por la normativa legal y/o convencional vigente, la Empresa abonará el salario normal, excepto:

- Plus nocturno
- Premio de domingo
- Premio de festivo
- Premio de residencia / transporte.
- Compensación ½ hora bocadillo (según anexo 11).

Art. 25º.- Complemento por Incapacidad Temporal:

En los casos de incapacidad temporal, la empresa abonará los siguientes complementos:

- Por enfermedad común: con una duración superior a los 30 días, la Empresa compensará la diferencia de salarios hasta el 100% del salario teórico del mes o meses correspondientes, desde el primer día.
- Si requiere hospitalización: la Empresa compensará la diferencia de salarios hasta el 100% del salario teórico del mes o meses correspondientes, durante el periodo de hospitalización, sea cual sea la causa.
- Accidente laboral o intervención quirúrgica: se compensará desde el primer día la diferencia de salarios hasta el 100% del salario teórico del mes o meses correspondientes, con independencia de la duración.

Art. 26º.- Premio por Reducción de Absentismo:

Se establece un premio(ver anexo 11) a todos aquellos trabajadores fijos de plantilla a 31 de Diciembre de cada año que no hayan tenido absentismo, por enfermedad, accidente o faltas injustificadas, siempre que el índice de absentismo anual acumulado, en los términos calculados actualmente, a dicha fecha, sea inferior al 3,5 %.

CAPITULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 27º. – Organización del Trabajo:

La organización del trabajo, en su más amplio sentido, comprendiendo la distribución del mismo, es facultad de la Dirección de la Empresa, siendo de aplicación las normas al respecto establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

En todo lo referente a las relaciones laborales en la empresa, será de aplicación el presente Convenio Colectivo como única norma vigente a tal efecto en el seno de la empresa desde la

fecha de su entrada en vigor, que deroga cualquier otro acuerdo, norma o reglamento interno vigente con anterioridad.

Para lo no previsto en el mismo, sólo se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal de aplicación ineludible, en cuanto deba prevalecer, y a los acuerdos que a partir de este momento se alcancen entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, en aplicación o interpretación de este Convenio.

Art. 28º. – Provisión de Vacantes, Ascensos y Promociones del Personal:

a) Generalidades:

De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, la provisión de vacantes, ascensos y promociones del Personal Directivo, Técnico Titulado, Jefes de Sección, Encargados, y Contraмаestres, será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

El ascenso, provisión de vacantes y promociones del resto de personal, tanto técnico, empleados administrativos y subalternos, como obreros u operarios, se efectuará de conformidad con lo establecido en los siguientes apartados, en todas las categorías con excepción de las vacantes de subalternos, cuyo 80% se reservará a los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad con merma evidente de su capacidad física aunque sin determinación de pase a ninguna de las situaciones protegidas por la seguridad social.

b) Provisión de vacantes mediante ascensos:

A estos efectos, se entiende por cobertura de vacantes las que puedan proceder de nuevos puestos de trabajo, o baja del titular de alguno de los puestos existentes que deba ser repuesto por un nuevo titular.

Antes de proceder a la contratación de personal del exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa, sea del mismo o distinto Departamento o Sección, dando carácter prioritario al personal “excedente” si lo hubiese.

No obstante, no se dará lugar a promoción interna en el supuesto de que la dirección hubiera decidido amortizar el puesto a la baja de su titular, ni en los casos de jubilación parcial programada conforme a lo dispuesto en el Art. 62 de este Convenio, salvo que en este caso esté garantizada la contratación de un nuevo trabajador de funciones iguales o similares que permita la suscripción del contrato de relevo.

Las promociones internas para cobertura de vacantes se efectuarán de acuerdo con las siguientes reglas:

1. En caso de producirse una vacante, el Departamento de RR.HH., de acuerdo con el Jefe de Departamento afectado, publicará una convocatoria y fijará las bases de la misma, incluyendo los requisitos exigidos, las pruebas de aptitud a realizar, y el baremo de valoración.

2. Podrán acceder a las pruebas de aptitud todos los trabajadores fijos de la empresa, con una antigüedad mínima de 1 año, que reúnan las exigencias de titulación académica y experiencia profesional que se establezcan.
3. Las pruebas podrán consistir en un examen teórico de conocimientos, pruebas prácticas de destrezas propias del puesto, y valoración psicotécnica o de personalidad por un profesional competente.
4. Para cada uno de los casos, superadas las pruebas de aptitud correspondientes y en el supuesto de igualdad, se dará prioridad a quien ostente mayor experiencia específica para el puesto, participación en cursos de perfeccionamiento para el mismo, o mejores informes de evaluación del desempeño del candidato; así mismo, se podrán considerar como posibles circunstancias de prioridad los motivos de salud o disminuciones objetivas de capacidad, o similares, que aconsejen el cambio de puesto.
5. El equipo evaluador estará formado por el Jefe del Departamento de la vacante y el Responsable de RR.HH., o las personas en quien estos deleguen, más dos miembros designados por el Comité de Empresa.
6. El equipo evaluador valorará el resultado de las pruebas de aptitud, y designará qué candidato debe acceder a la vacante; no obstante, antes de ser confirmado con carácter definitivo, el ascendido deberá pasar satisfactoriamente un período de prueba de seis meses, tras lo cual el ascenso tendrá efecto retroactivo a la fecha de incorporación: en caso de discrepancia entre los componentes del equipo evaluador, la decisión final corresponderá a la Dirección de la Empresa, ateniéndose a los resultados objetivos de las pruebas.
7. En caso de que ninguno de los candidatos reúna los requisitos y supere las pruebas de aptitud, conforme al baremo fijado, el equipo evaluador deberá declarar desierta la convocatoria: no obstante, en caso de reunir los requisitos mínimos exigidos, podrá facilitar al candidato con mejores resultados globales el acceso a un período previo de formación y evaluación, que se establecerá para cada caso, y sólo superado el mismo se producirá la asignación de la vacante.

c) Provisión de vacantes mediante contratación de personal:

Una vez desarrollado el procedimiento del apartado anterior, y si no procediera la cobertura de la vacante por promoción interna, la dirección de la empresa procederá a su cobertura mediante candidatos externos.

En el proceso de selección externa, la dirección deberá garantizar las siguientes condiciones:

1. Informar al Comité de Empresa directamente, y a todo el personal a través de los tablones de anuncios, del inicio del proceso de selección, para facilitar la presentación de candidaturas en el entorno de los trabajadores de la empresa.
2. Mantener exigencias y criterios de selección homogéneos con los aplicados en el proceso de selección interna.
3. Realizar pruebas objetivas de selección, bien internamente, bien con ayuda de consultores externos.
4. Informar al Comité de Empresa de los resultados.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba, cuya duración máxima será la establecida en las disposiciones legales vigentes.

d) Promoción por cambio de escalafón de calificación:

Puede producirse una promoción por cambio de escalón de calificación, como consecuencia de una variación de las funciones propias del puesto de trabajo, de tal forma que modifique la calificación previamente asignada.

Este supuesto se regirá por las siguientes normas:

1. Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo haya tenido incidencia. Este escrito razonado podrá dirigirlo directamente a la Dirección de la empresa, o a través del Comité de Empresa, quién se ocupará de transmitirlo a aquella.
2. Se formará una Junta Revisora integrada por dos representantes nombrados por el Comité de Empresa y aquellas personas representantes de esta última que la misma designe, que procederá a la correspondiente revisión.
3. El resultado de dicha revisión no será operativo mientras no esté aprobado por la Dirección de la Empresa.

Art. 29º.- Cambio de Equipo de Turno:

La Empresa podrá realizar, siempre que ello sea necesario, cambio de equipo de turno de manera personal y transitoria a los trabajadores afectados. En todo caso se respetarán las normas legales vigentes, así como las siguientes reglas:

1. En compensación por todos los conceptos y en calidad de premio, se abonará el equivalente de cuatro horas normales en la 1ª fase de cambio de turno y otras cuatro en la fase de regreso al turno de procedencia.
2. Para el supuesto de que cualquier trabajador fuera avisado por el mando correspondiente durante la realización de su jornada de trabajo, para cesar en el mismo, a fin de proceder a reiniciarlo de nuevo durante el mismo día en horario distinto al hasta entonces efectuado, las horas realmente trabajadas hasta el momento del cese serán abonadas y computadas como ordinarias y las que resten para completar la jornada diaria de ocho horas serán abonadas como remuneración ordinaria, pero no se tendrán en cuenta a los efectos del cómputo de jornada ordinaria.

En consecuencia, la jornada a cubrir en el mismo día pero en horario distinto al habitual del interesado, pasará a considerarse como jornada ordinaria hasta alcanzar las ocho horas efectivamente trabajadas. Las restantes serán abonadas y consideradas como extraordinarias de carácter estructural o excepcional en su caso.

3. En el caso de que la solicitud del mando para efectuar el cambio de equipo de turno privase al trabajador de realizar su jornada habitual para incorporarse a distinto horario en la jornada del día siguiente, dicha jornada no trabajada se entenderá como

realmente trabajada, tanto a los efectos de remuneración, como para el cómputo de la jornada ordinaria.

4. En todos los casos, se tendrá en cuenta y abonará el importe correspondiente al premio equivalente a cuatro horas en el día en que el cambio de equipo se produzca, así como otras cuatro al reintegrarse al equipo de origen.
5. Las anteriores normas no son de aplicación al personal cuya necesidad de cambio de equipo de turno sea inherente a su propio puesto de trabajo y función.
6. A requerimiento del Comité de Empresa, se informará a éste de las circunstancias y condiciones en que estos cambios se hayan producido.

Art. 30º.- Cambio Transitorio de Sección o de Puesto de Trabajo:

En los casos en que, por necesidades técnicas, comerciales, de organización o de programación del trabajo, la Dirección de la Empresa tenga que proceder a cambios transitorios de sección o de puesto de trabajo, y con el fin de que el personal afectado no vea disminuidos sus haberes mientras prevalezca esta situación transitoria, se les calcularán sus percepciones respetándoles íntegramente los complementos propios del puesto de trabajo que les hubiese correspondido realmente caso de no haberse producido dicha situación transitoria.

Dicha normativa afectará exclusivamente al personal con una permanencia continuada en la Empresa, no inferior a un año, quedando excluido, además, aquel personal contratado bajo las modalidades de Formación o Prácticas y de Aprendizaje.

Sin embargo sí será de aplicación la presente normativa en los cambios que se efectúen por razón de participar en cursos de Formación.

Art. 31º.- Reclasificación del Personal:

Cuando existan razones técnicas o de organización o programación del trabajo, la Empresa podrá proceder a cambios de sección o puesto de trabajo con carácter definitivo. Al personal afectado le será respetada la categoría profesional que tuviese reconocida, garantizándole hasta el 85% de la diferencia entre las percepciones del puesto de origen y las del nuevo destino. Se entenderá como puesto de origen el ocupado antes de la primera reclasificación definitiva.

El cálculo de esta diferencia se realizará tomando como base las percepciones totales teóricas brutas anuales del puesto de trabajo de origen, incluidos los complementos salariales propios de la sección, horario y sistema de trabajo, comparándolas con las percepciones totales teóricas brutas anuales del puesto de destino.

Quedan excluidos de la aplicación de esta normativa todos los casos en los que el personal, de forma voluntaria acceda, a través de concurso de plazas para provisión de vacantes, a puesto de trabajo distinto al suyo habitual.

En lo que respecta a peticiones voluntarias del personal por motivos de enfermedad o accidente, de las que se deriven consecuencias de falta de aptitud para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo habitual, y no pueda pasar a ninguna de las situaciones

amparadas por la Seguridad Social, se le abonará en el nuevo puesto de destino, y con carácter de compensación por pérdida de retribución, un veinte por ciento de la diferencia teórica entre el puesto de origen y el nuevo puesto asignado, sin distinción de que el pase al nuevo puesto se derive o no de petición expresa del interesado.

Lo establecido en el presente artículo y en las anteriores 29º y 30º, se entiende como pacto de movilidad funcional en los términos previstos en el artículo 39.5 del Estatuto de los Trabajadores, y, en lo menester, como acuerdo de modificación del horario en los términos pactados.

Art. 32º.- Polivalencia:

Para compensar la capacidad de asumir puesto de trabajo de función superior a la habitual, a través de una polivalencia institucional con la obligación de cambiar de sección, sistema de horario, y/o de puesto de trabajo cuando las circunstancias lo requieran, se concede al personal, que para tal efecto sea designado, el disfrute y percepción del grado inmediato superior al habitual, mientras esté designado para dicha función.

En el momento en que pase a realizar las funciones de suplencia prevista, la percepción se adecuará a la que corresponda al puesto de trabajo ocupado.

El número de personas y tipo de función a los que se aplicará dicha polivalencia lo fijará la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Las personas que con carácter ocasional y transitorio, que no formen parte del colectivo antes indicado, deban ocupar función superior, percibirán, exclusivamente, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo efectivamente ocupado.

También fijará la Dirección el número de personas, y designará a las que deban realizarlo, para la sustitución de los Jefes de Equipo y de Taller. Tales personas percibirán un Plus de Polivalencia (ver anexo 11) en tanto tengan asignada esta responsabilidad: dicho importe compensa la sustitución de las vacaciones reglamentarias, más cinco días de trabajo adicionales de suplencia por mes; en cuanto excedan estas jornadas de suplencia, percibirán un plus adicional (ver anexo 11) por cada día de trabajo de exceso, en que efectivamente se ejerza dicha función.

CAPITULO V.- SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 33º.- Principios de Política Preventiva:

Al respecto, las partes se comprometen a cumplir lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todos los reglamentos de desarrollo. La Empresa asume el marco legal actualmente vigente en todas sus exigencias, basando su política en esta materia en los siguientes principios:

- La prevención de riesgos laborales es un elemento clave en el funcionamiento de la Empresa.
- La prevención es una responsabilidad de toda la Empresa, y debe implicar a todos los que la integran, colectiva e individualmente, con especial protagonismo en el caso del personal con responsabilidades de mando.

- El Comité de Seguridad y Salud Laboral, ejerciendo las funciones que legalmente le corresponden, adquiere también un papel fundamental.
- La gestión de la prevención se debe basar en la definición anual de objetivos y proyectos de seguridad, así como de su seguimiento y evaluación.
- El objetivo último de la gestión preventiva no se limita al cumplimiento de la normativa aplicable, sino que es lograr la máxima seguridad en los puestos de trabajo e instalaciones de cada centro.

Art. 34º.- Líneas de Actuación:

Son líneas básicas del desarrollo de la política preventiva, las siguientes:

- Implicar de forma activa en la prevención a los Mandos y, a través de ellos, a todo el personal de la Fábrica.
- Consolidación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, como elemento fundamental del sistema de gestión preventiva.
- Establecimiento del modelo preventivo más adecuado a las circunstancias de la empresa.
- Dotación de los medios necesarios a los Delegados de Prevención.
- Una adecuada atención a la Vigilancia de la Salud.
- Implantación del Plan de Autoprotección, que recoja la evaluación de riesgos, los medios de protección, el plan de emergencia y su implantación.
- Formación, comunicación e información en todo lo relativo a Seguridad y Salud laboral.
- Todo ello con el objetivo de minimizar los accidentes de trabajo y aumentar al máximo posible la Seguridad y la Salud Laboral.

Art. 35º.- Implicación del Personal:

El éxito de la prevención requiere la máxima implicación del personal: para ello, es responsabilidad de la Dirección, a través del Mando, fomentar la cultura preventiva y el conocimiento del sistema de gestión; del mismo modo, es obligación de los trabajadores el cumplimiento de los procedimientos y medidas preventivas que se articulen.

Art. 36º.- Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se deberá constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Dicho Comité se dotará de un reglamento de funcionamiento, consignado en el acta de la reunión en que se aprueba, si bien se fijan a continuación los criterios básicos por los que se regirá:

a) Competencias y facultades:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral ejercerá todas las funciones y responsabilidades que le asigna la vigente normativa de prevención, y en especial la participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la Empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Para el ejercicio eficaz de estas competencias, estará facultado para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, así como cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios, y en especial los relativos a los daños producidos en la salud o la integridad física de los trabajadores, al objeto de proponer las medidas preventivas oportunas.

b) Composición:

Estará compuesto por el número de Delegados de Prevención establecidos legalmente, en función del tamaño de la empresa, junto con otros tantos técnicos designados por la dirección, que necesariamente incluirá a los responsables directos de la gestión preventiva en la empresa.

Así mismo podrán asistir previa invitación, con voz pero sin voto, cualquier técnico que eventualmente desempeñe tareas preventivas en la empresa, tales como los integrantes del Servicio Médico, técnicos de la Mutua, consultores externos, etc.

La toma de decisiones en el seno del Comité será en todo caso paritaria, entre Delegados de Prevención y técnicos designados por la Dirección, con independencia del número concreto de integrantes.

c) Funcionamiento:

El CSSL se reunirá habitualmente una vez al mes, previa convocatoria, en el día y hora que determinen Presidente y Secretario, pudiendo convocarse reuniones extraordinarias cuando las circunstancias así lo exijan (por ejemplo, accidente grave, previsión de situación de riesgo grave, etc.).

Las reuniones serán presididas por un representante de la Empresa, efectuando las veces de secretario un Delegado de Prevención: de mutuo acuerdo entre ambos, fijarán el orden del día de las reuniones, y elaborarán la convocatoria, a la que se adjuntará la documentación complementaria adecuada para su estudio previo a la reunión; también de mutuo acuerdo, procederán a la redacción del acta de cada reunión y su difusión.

Un documento básico que deberá ser aprobado por acta de sus reuniones, es la planificación preventiva anual, así como la evaluación final de su ejecución.

Art. 37º.- Modalidad Preventiva:

La Dirección de la Empresa, de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, optará por la modalidad preventiva más adecuada a las características y circunstancias de la planta, atendiendo al objetivo de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Dicha elección deberá ser sometida a consulta en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, ante el cual la Dirección deberá fundamentar las razones de su elección, y garantizar que la modalidad seleccionada ofrece las condiciones adecuadas y suficientes para proporcionar a la Empresa un sistema de gestión de la prevención apropiado para los tipos de riesgo en ella existentes, en toda la amplitud prevista en la normativa aplicable.

Art. 38º.- Delegados de Prevención:

La Empresa dotará de los medios necesarios a los Delegados de Prevención, para que estos puedan desarrollar adecuadamente las funciones asignadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Son sus competencias, colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la política preventiva, ser consultados previamente a la ejecución de las decisiones que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores, y ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el desarrollo de sus competencias estarán facultados para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, tener acceso a la información y documentación relativa a condiciones de trabajo, ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, requerir a la Dirección la adopción de medidas de carácter preventivo.

Art. 39º.- Vigilancia de la Salud:

Dentro de la gestión preventiva, la vigilancia de la salud deberá desarrollarse de forma integrada y adaptada a las características de la empresa y de sus procesos productivos, teniendo en cuenta los riesgos específicos existentes en la misma: para ello, es imprescindible una adecuada colaboración entre los técnicos de prevención, cualquiera que sea la modalidad seleccionada, y el equipo médico.

Todos los trabajadores tienen derecho a una revisión anual, si bien la Empresa, previa información a los representantes de los trabajadores, se reserva el derecho de designar aquellos puestos de trabajo en los cuales será obligatoria.

Art. 40º.- Formación, Comunicación e Información:

Parte esencial de la política preventiva la constituyen los planes de formación, información y comunicación, por lo que los técnicos y responsables de la gestión preventiva, y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, deberán prestarles especial atención, incluyendo un apartado específico en la planificación anual.

CAPITULO VI.- BENEFICIOS SOCIALES Y PLAN DE PREVISIÓN

Art. 41º.- Fondo de Pensiones:

Se mantiene vigente el Plan de Pensiones establecido en la empresa con anterioridad al presente Convenio, bajo el sistema de Empleo y modalidad de Aportación Definida y Contributiva, con aportaciones directas y obligatorias de cada partícipe.

La Empresa aportará para cada partícipe, según los coeficientes especificados en el Reglamento del Plan, una cantidad anual (ver anexo 11)

Por su parte el personal contribuirá con la mitad de la cantidad que se le impute individualmente mediante pagos mensuales que se descontarán de la nómina.

Para los años sucesivos de vigencia del Convenio, 2007 a 2010, estos importes se incrementarán conforme al Art. 16º de este Convenio.

Art. 42º.- Seguro de Vida:

Se mantiene vigente la póliza de Seguro de Vida y Accidentes para todo el personal fijo de plantilla, con las siguientes coberturas:

1. Para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente total o absoluta del trabajador incluido en la póliza, indemnización de un capital igual al salario bruto, sin horas extraordinarias u otros complementos excepcionales, del año inmediato anterior al hecho causante.
2. Para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente total o absoluta causada por accidente, la indemnización será el doble del capital señalado en el punto 1º.
3. Para los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente total o absoluta causada por accidente laboral, la indemnización será el triple de la señalada en el punto anterior 1º.

La inclusión de cada trabajador en la póliza de seguro en cuestión estará sujeta a las limitaciones que las Compañías de Seguros tienen establecidas en los condicionados de sus contratos, viniendo obligados todos los trabajadores a completar los formularios y reconocimientos médicos que, previamente a la concertación de la póliza, sean requeridos.

La cobertura se establecerá hasta el momento de extinguirse la relación contractual laboral entre la Empresa y el trabajador, incluido el pase a la situación de jubilación. El coste del Seguro de Vida será a cargo de la Empresa.

Art. 43º.- Ticket Comedor:

El importe a satisfacer por el trabajador por cada ticket de comida (ver anexo 11) , equivalente a un 25 % del precio del servicio pactado con el proveedor. Para los años sucesivos de vigencia del Convenio, este importe se incrementará en igual proporción que el precio del servicio fijado por el proveedor para cada año.

El personal de Turno Central cuya jornada finaliza a las 14 horas de los viernes laborables, podrá seguir utilizando los servicios del Comedor de la fábrica siempre que exista la prestación de dicho servicio.

Art. 44º.- Premio de Residencia:

Se establece para todo el personal residente en Castellar del Vallès y Comarca una prima por día trabajado cuya cuantía puede verse en el anexo 11. Para los años sucesivos de vigencia del Convenio, 2007 a 2010, estos importes se incrementarán conforme al Art. 16º de este Convenio.

Art. 45º.- Festividad de San Miguel:

Con el fin de celebrar la festividad de San Miguel Arcángel, Patrón de la Industria del Vidrio, se considerará como festivo el día 29 de Septiembre

							Uso	
Fabricación	Anual	4	4	0	0	4		
T.Mec/VF/Moldes	Anual	3	2	0	2	0	S/ Uso	
T.Elect.Electrónico	Anual	3	3	1 S/uso	2	0	S/ Uso	
Fusión	Anual	3	3	0	0	2	S/ Uso	
Composición	Anual	2	2	1 S/uso	2	0	S / Uso	
1as. Materias	Anual	2	2	1 c 2 años	2	0	1 c 2 años	
T. Líneas	Anual	4	4	0	0	2	S/ Uso	
Serv. Grales	Anual	2	2	1 S/uso	2	0	S / Uso	
Mensual	Anual	0	0	0	0	0	0	2
Contram. Fabricac.	Anual	4	4	0	0	4	S /uso	

Art. 53º.- Pluses de Escolaridad:

Todos los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, percibirán un Plus de Escolaridad según se indica en anexo 11.. Para los años sucesivos de vigencia del Convenio, 2007 a 2010, estos importes se incrementarán conforme al Art. 16º de este Convenio.

Nace el derecho al percibo en el mes en que el hijo cumple los 3 años y se extingue al mes inmediato siguiente de cumplir los 16.

Art. 54º.- Obsequio para los Hijos del Personal en la Festividad de Reyes:

Todos los hijos de los trabajadores, desde su nacimiento y hasta la edad de once años cumplidos, tendrán derecho a un obsequio que se distribuirá el día de la indicada festividad en el transcurso de un acto que organiza el propio Comité de Empresa que, a su vez, cuida tanto de la administración como de la selección y entrega de los obsequios.

El Comité de Empresa rendirá cuentas a la Dirección aportando los justificantes de los correspondientes gastos.

El coste aproximado para cada uno de los años de vigencia del Convenio, 2006 a 2010, se indica en el anexo 11.

Art. 55º.- A.C.D. (Agrupación Cultural, Deportiva y Recreativa)

Agrupación dotada de un presupuesto anual, administrado por el Comité de Empresa quien cuida de distribuirlo anualmente a tenor de las previsiones de actividades a realizar, efectuando las asignaciones parciales a cada una de las secciones de ACD. La Dirección podrá supervisar los acuerdos tomados por el Comité, así como exigir los justificantes de los gastos realizados.

Para el 2006 la dotación se indica en el anexo 11, y se incrementarán en el IPC real en cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio.

Art. 56º.- Ayuda a Hijos Discapacitados:

Asignación creada para ayuda a los trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial, reconocidos por el INSS.

La cuantía de la asignación se indica en el anexo 11 para el año 2006. Para los años sucesivos de vigencia del Convenio, 2007 a 2010, estos importes se incrementarán conforme al Art. 16º de este Convenio.

Art. 57º.- Festividad de Jueves Santo:

Concedida con el fin de regularizar la jornada de trabajo anual, dicho día tiene carácter festivo a todos los efectos en el centro de trabajo de Castellar.

Art. 58º.- Ayuda por Rotura de Gafas:

Se establece la obligación de uso de gafas de seguridad de todo el personal afecto a producción y en aquellos puestos de trabajo que así lo determine el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se proveerá a todo este Personal de una montura de gafas de seguridad, con vidrios neutros o graduados, según proceda, para lo cual deberá canalizarse la recepción de recetas de graduación a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cualquier rotura o desperfecto que pueda producirse en las gafas de uso particular, por no utilizar las de seguridad, correrá exclusivamente a cargo del trabajador.

Para aquellos casos en los que sean necesarios vidrios correctores, se entregarán los vidrios adecuados. No obstante, se estudiarán los casos en que, excepcionalmente por su alta graduación, requirieran un tratamiento especial (vidrios reducidos, etc.).

CAPITULO VII.- POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y JUBILACIÓN

Art. 59º.- Política de Contratación:

La empresa podrá servirse, para la cobertura de sus necesidades de personal, de cualquier tipo de contrato cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento, ateniéndose en todo los casos a lo indicado por la normativa aplicable.

Los contratos de duración determinada, de interinidad o de obra o servicio, tendrán la duración máxima que permita la legislación aplicable: no obstante, y como criterio general, se considera que el modelo de jornada de trabajo y de calendario anual, fijado en el Capítulo II del presente Convenio hará innecesaria la contratación de personal eventual para la cobertura de vacaciones (sino que esta cobertura se efectuará con el personal de los propios equipos), por lo que este tipo de contratación se limitará a los casos puntuales amparados por la legislación.

La Dirección no renuncia a la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal en caso de estimarlo necesario, en los casos en que esta vía permita agilizar el trámite de selección y

contratación o facilite la búsqueda de candidatos más adecuados, bajo la premisa de que la política de remuneración al trabajador será la vigente en la propia Empresa.

La Empresa facilitará mensualmente información al Comité de Empresa sobre el número de efectivos de personal, mensual y horario, con expresión de fijos y eventuales, existentes en cada Departamento o Sección, así como las altas y ceses producidas en el mes inmediato anterior.

Art. 60º.- Jubilación Ordinaria:

Se mantiene de forma expresa el pacto por el que, cuando por acuerdo mutuo entre la Empresa y el trabajador exista la posibilidad de acogerse individualmente al sistema de jubilación especial a los 64 años con el 100% de los derechos pasivos (sin que ello exija obligatoriedad de hacerlo extensivo a la totalidad de los trabajadores de plantilla en iguales condiciones), se estará a lo que en cada momento esté legislado sobre la materia.

Se pacta también la obligación de jubilación del personal de la Empresa a los 65 años o aquella otra edad que por decisión legal comporte el percibo del total de los derechos pasivos, con el objeto de facilitar con dicha medida las posibilidades de nueva contratación en la Empresa, dentro de las necesidades de la misma. La obligación establecida no será extensible al personal que no haya alcanzado el período de carencia necesario para acreditar el derecho a pensión por jubilación.

Art. 61º.- Jubilación Anticipada:

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial establecida en el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en las siguientes condiciones:

1. Su aplicación será progresiva, de modo que la edad en que será posible acogerse a esta modalidad de jubilación, en cada uno de los años de vigencia del Convenio, será la siguiente:
 - A partir del 1/1/2007: 62 años
 - A partir del 1/1/2009: 61 años
 - A partir del 1/1/2010: 60 años
2. La aplicación de esta modalidad queda condicionada en todo caso al mantenimiento de su actual regulación legal, aplicándose en su caso la que se establezca.
3. La dirección de la empresa podrá diferir o condicionar las solicitudes de aplicación que se formulen, en atención a la disponibilidad de relevistas para la firma del contrato, así como para evitar que funciones o conocimientos críticos dentro de la organización queden desatendidos o se pierdan.
4. En todo caso, será preciso que pueda realizarse simultáneamente un contrato de relevo, en las condiciones previstas legalmente, y que no se haya acordado la amortización del puesto del trabajador jubilado.
5. Salvo acuerdo específico, la jornada reducida del trabajador jubilado parcialmente será del 15% de la establecida en el Convenio para su puesto, que podrá acumularse en meses completos de trabajo el primer año.

Este acuerdo deja sin vigor cualquier pacto anterior relativo a otras modalidades de jubilación anticipada, sin que se mantenga en relación con el mismo condición más beneficiosa de ningún tipo, a favor de ningún trabajador.

CAPITULO VIII.- FORMACION PROFESIONAL

Art. 62º.- Formación Profesional:

Durante la vigencia de este Convenio la Empresa continuará con su labor de formación profesional, incrementada en las acciones oportunas para mejorar la calidad y formación del personal actual y de futuro a fin de asegurar la obtención del nivel necesario para el mejor desarrollo de la actividad profesional.

Los programas de Formación propuestos por la Dirección se intentará que en lo posible aproveche al máximo número del personal interesado. Asimismo serán realizados, si es factible, durante la jornada de trabajo.

La formación no implicará promoción; en todo caso será un factor más de valoración en el supuesto de existir una vacante a cubrir.

Art. 63º.- Seguimiento de la Formación por el Comité de Empresa:

Corresponde al Comité de Empresa desarrollar una labor de consulta, participación y seguimiento en la elaboración y ejecución de los planes y acciones de formación promovidos por la Dirección de la empresa.

Al menos una vez al año, y en cualquiera de las reuniones ordinarias entre la Dirección y el Comité de Empresa, se tratará de forma específica la materia de formación, con los siguientes objetivos:

- Estudiar el nuevo Plan de Formación anual
- Evaluar la ejecución del Plan anterior.
- Proponer a la Dirección de Fábrica la gestión de la Bolsa de ayuda a la Formación.
- Intercambiar información sobre aspectos generales de Formación

Adicionalmente, a requerimiento del Comité de Empresa, los responsables de recursos humanos y de formación de la empresa estarán disponibles para reunirse con los representantes del personal designados al efecto, para recabar información complementaria o tratar en detalle aspectos concretos de los puntos anteriores relativos a la formación.

Art. 64º.- Bolsa de Ayuda a la Formación Externa:

La Empresa destinará una bolsa (ver anexo 11) para el 2006, incrementados en el IPC real en cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio, para ayuda a trabajadores fijos de plantilla que se incorporen a un ciclo de Formación, relacionado con la función u oficio que el trabajador desempeñe, en entidad externa a la Empresa y fuera del horario habitual de trabajo; dicha bolsa se extinguirá a la finalización de cada año.

Corresponde al Responsable de Recursos Humanos, previo estudio y consulta con los representantes sociales, en el modo indicado en el artículo anterior, valorar las solicitudes presentadas y distribuir las ayudas correspondientes, las cuales no podrán superar el costo que tenga el Curso en cuestión.

Será condición indispensable la acreditación previa del coste del Curso y de la inscripción formal. También el nivel de asistencia y aprovechamiento al final del mismo. En cualquier caso, supuesta la concesión de ayuda económica, las facturas emitidas por el Centro de Formación de que se trate deberán extenderse a nombre y cargo de la Empresa hasta el valor económico de la ayuda otorgada.

Art. 65º.- Compensación por Asistencia a Reuniones y Formación:

Ambas partes son conscientes de la necesidad de colaborar estrechamente en los procesos de formación, puesto que la misma redundará en beneficio tanto de la propia Empresa como en la de los trabajadores; además, la Empresa viene enfrentándose a unas necesidades de formación sobre la base de la evolución tecnológica del proceso productivo.

Dado el mutuo interés demostrado por ambas representaciones, las mismas se comprometen a colaborar para fomentar la formación, favorecer la motivación del personal, alentar a la asistencia y aprovechamiento

Con este fin, convienen en regular las compensaciones por Asistencia a Reuniones y Formación en forma sistemática y homogénea, huyendo de soluciones particulares y excepcionales, del siguiente modo:

a) Asistencia a reuniones:

Se distinguen dos tipos diferentes, de tal modo que en cada convocatoria se especificará el tipo de reunión de que se trate:

Tipo de reunión	Compensación
Informativa	Ninguna. Comida, si necesaria.
De trabajo	100% horas, en prolongación de la jornada laboral

b) Cursos de formación:

Se distinguen tres modalidades, en función del momento de realización, que deberá especificarse en la convocatoria:

Momento de Realización	Compensación
Dentro de la jornada	Ninguna.
Día laborable	100% horas, en prolongación de la jornada laboral (+ comida, si necesaria)
Día descanso	150% horas dedicación + 1 hora transporte (+ comida, si necesaria)

c) Reglas generales:

- Las compensaciones antes indicadas sólo se concederán cuando la asistencia al curso supere el 80% de su duración, excepción hecha de casos justificados.
- Las horas de compensación se acumularán para obtener días de descanso completo; las horas restantes que no alcancen jornada completa se compensarán económicamente, a razón de salario ordinario, en el mes de Enero del año siguiente.
- Todas las jornadas de descanso a que dé lugar la dedicación a la formación serán realizadas a convenir con el Mando correspondiente; en ningún caso serán acumulables a los períodos de Vacaciones, o festividades de Navidad y Semana Santa.
- En el caso de desplazamiento en día festivo se abonará el correspondiente kilometraje si tal desplazamiento es efectuado desde Barcelona y su comarca; el personal residente en la comarca del Vallès percibirá el Premio de Residencia.
- Queda excluido expresamente el primer día de descanso del personal del Turno Rotativo.
- El Responsable de Recursos Humanos será el único facultado para autorizar la compensación de horas por asistencia a Cursos de Formación.
- Cualquier situación especial que pudiera presentarse será resuelta por el Responsable de Recursos Humanos, previa consulta con los representantes del personal.

CAPITULO IX.- DERECHOS SINDICALES

Art. 66º.- Derechos Sindicales:

La Empresa se atendrá a lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y que a continuación se prevé:

1. Respetará los derechos de afiliación sindical, establecidos por la legislación vigente en la materia, entre los que figura la libertad de sindicación.
2. No existirá discriminación alguna, en las relaciones con su personal, derivadas de la distinta afiliación, o no-afiliación en su caso, a las organizaciones sindicales.
3. Las Secciones Sindicales constituidas en la Empresa, según lo pactado en el Convenio Colectivo del año 1979, podrán efectuar reuniones previa comunicación de las mismas a la Dirección con una antelación mínima de tres días en el caso de reuniones ordinarias y una antelación no inferior a veinticuatro horas en el supuesto de las extraordinarias. Los miembros electos de las Secciones Sindicales podrán utilizar, previa petición de permiso a la Empresa, parte de las horas de permiso sindical que les corresponden a los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, de su propia central sindical..
4. Igualmente podrán recibir correspondencia de sus Sindicatos y otros organismos siempre que tales Secciones Sindicales asuman la responsabilidad que en su caso pueda derivarse de cualquier contenido de la aludida correspondencia.
5. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical

correspondiente: el trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la Empresa, si la hubiere.

Art. 67º.- Crédito Horario del Comité de Empresa:

Los miembros del Comité de Empresa de una misma organización sindical podrán acumular las horas que tengan como crédito a su gestión, con el fin de que uno o varios de sus miembros puedan hacer uso de ellas. Asimismo, dicha acumulación se podrá efectuar conjuntamente con las horas de crédito que puede tener el Delegado de la Sección Sindical correspondiente.

En el caso de acumulación de horas, en uno o varios miembros del Comité de Empresa, o en el Delegado de la Sección Sindical correspondiente, deberá ser previamente comunicado a la Dirección de la misma con una antelación mínima de quince días. Las variaciones que pudieran producirse con posterioridad a la designación inicial de la persona o personas en quienes recayese la acumulación, igualmente deberán ser comunicadas con los aludidos quince días mínimos de antelación.

Sea cual sea la Sección o Departamento a que se pertenezca, o la categoría profesional que se ostente, los miembros del Comité de Empresa estarán exentos de realizar el trabajo asignado durante el período de tiempo de asistencia a reuniones debidamente convocadas.

Las reuniones ordinarias que debe efectuar el Comité de empresa serán comunicadas a la Dirección en la forma establecida en el artículo 70º del presente Convenio. En el caso de reuniones de urgencia la comunicación deberá ser formulada con la máxima antelación posible.

Art. 68º.- Delegados de las Secciones Sindicales:

Se reconoce el nombramiento de un Delegado por cada una de las Centrales sindicales que existen actualmente en la Empresa y que acrediten tener un mínimo del 5 por 100 de afiliados de sus empleados. Dicha acreditación deberá efectuarse cuando sea requerido por la Dirección y de no proceder a ello la Central Sindical que pretenda dicho reconocimiento perderá el derecho al nombramiento del Delegado Sindical previsto en esta Estipulación.

Asimismo, con el mismo sistema de designación de los delegados, se designará un suplente por turno para cada uno de dichos delegados. Tales nombramientos deberán recaer forzosamente, en cada caso, en uno de sus respectivos afiliados en la Empresa.

Dichos Delegados ostentarán la representación sindical ante la Empresa y el Comité de la misma.

El nombramiento o revocación de los Delegados y suplentes deberá ser comunicado por escrito a la Empresa.

Los Delegados de las Secciones Sindicales tendrán acceso a la misma información que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, con la obligación expresa de igual sigilo que el que condiciona a sus miembros, así como que ningún documento entregado pueda ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Empresa, o para distintos fines de los que motivasen su entrega.

Los Delegados sindicales existentes en la Empresa podrán formular a la misma las peticiones y observaciones que estimen oportunas en relación con los temas laborales y sociales. Asimismo, podrán asistir, y serán convocados, a las reuniones trimestrales de información que se celebran entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma, debiendo guardar el mismo sigilo profesional establecido para los miembros del Comité de Empresa.

El Delegado, o el que haga sus veces en la forma debidamente establecida, de cada una de las Secciones Sindicales existentes y debidamente reconocidas en la Empresa, tendrá derecho a disponer de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación sindical.

Se reconoce a las Secciones Sindicales existentes en la Empresa el uso de la Sala de Actividades Sindicales, debiendo pactarse entre las mismas la distribución de dicho uso. Tal pacto deberá ser comunicado a la Dirección de la Empresa para su mejor conocimiento y gobierno.

Art. 69º.- Dotación al Comité de Empresa:

A los únicos efectos de colaborar con los gastos ordinarios en que pueda incurrir el Comité de Empresa que algún o algunos de sus representantes puedan efectuar para cumplir con su función, la Empresa destinará una cantidad, según se indica en el anexo 11 el 2006, incrementándose en el IPC previsto cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio. El Comité de Empresa aportará justificantes de los gastos que se originen para percibir el importe de los mismos.

Art. 70º.- Disposiciones Comunes:

Para que el disfrute de los permisos sindicales resultantes de los derechos antes regulados no perturbe en lo posible el desarrollo de la actividad fabril, se establecen como de obligado cumplimiento las siguientes reglas:

1. Cada Sección Sindical y el Comité de Empresa confeccionarán una semana antes del inicio de cada mes el cuadro previsor de todas las ausencias y reuniones previstas para dicho mes que impidan la prestación total o parcial del trabajo habitual, con concreción de la persona, cargo, fecha y horas a que se refieran tales afectaciones.
2. En el supuesto de producirse variaciones, se comunicará de inmediato, y como mínimo tres días antes de la ausencia o reunión.

CAPÍTULO X.- INTERPRETACIÓN Y RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Art. 71º.- Comisión Mixta Paritaria de Interpretación:

Se constituye dicha Comisión Mixta Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, cuyo funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

1. Constituirán la Comisión, tres Vocales económicos y tres Vocales designados por el Comité de Empresa, nombrándose, en la misma forma, igual número de suplentes.
2. Ambas Representaciones de la Comisión designarán, de común acuerdo, la persona que desempeñará las funciones de Secretario.
3. La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes.
4. Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, tendrán el efecto y validez que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores, así como el previsto en el artículo siguiente
5. Ambas partes convienen que, antes de que se inicie un conflicto colectivo se solicitará la convocatoria con la mayor brevedad de la Comisión y comparecerán en la misma para intentar, en lo posible, la oportuna conciliación.

Art. 72.- Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos:

Al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse al “Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos” (ASEC-II), o equivalente que lo sustituya, integrándolo como parte de su articulado.

Sin perjuicio del contenido más amplio de dicho acuerdo, que se asume en su integridad, se trasponen a continuación sus elementos fundamentales:

1. Objeto:

El presente Acuerdo regula los procedimientos para la resolución de los conflictos surgidos entre la empresa y los trabajadores, quedando al margen del mismo los que versen sobre Seguridad Social.

Como consecuencia del mismo, será necesario someter a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra-personales o colectivos, así como aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

2. Tipos de procedimientos:

Los procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos colectivos son, por orden de ejecución:

- a. Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria, según lo dispuesto en el artículo anterior.
- b. Conciliación y mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).
- c. Arbitraje.

3. Interpretación de la Comisión Paritaria:

El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

4. Conciliación y mediación ante el TLC:

Será de aplicación, para el procedimiento de conciliación y mediación, lo establecido en al respecto en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya, de conformidad con el cual ambas partes expresan su voluntad de someterse al procedimiento de conciliación y mediación, ante cualquier divergencia laboral que no haya sido resuelta en Comisión Paritaria.

El acuerdo adoptado entre las partes en trámite de conciliación y mediación, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo, poniendo fin al conflicto, con obligación de cumplir lo establecido en el acuerdo conciliatorio y con las garantías ejecutorias previstas en el artículo 68 de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. Arbitraje:

Las divergencias que no fueren resueltas a través de la Comisión Paritaria o del procedimiento de conciliación y mediación ante el T.L.C., podrán someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje, si así lo acordaran expresamente en cada supuesto, encomendándose a un tercero y se aceptará de antemano, la solución que aquel dicte sobre sus divergencias.

El contenido y tramitación de procedimiento arbitral, se atenderá a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya.

El laudo arbitral, que deberá resolver motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral, será vinculante e inmediatamente ejecutivo ante la jurisdicción social.

El laudo será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

El laudo arbitral solo podrá ser recurrido cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales. En estos casos, procederá el recurso de nulidad que se substanciará ante el orden social de la jurisdicción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

El presente Convenio, desde la fecha de su firma, se constituye en la única norma vigente en el seno de la empresa en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo, con

exclusión de cualquier otro acuerdo, norma o reglamento interno vigente con anterioridad, que quedan expresamente derogados y sin efecto.

No obstante, se mantienen vigentes, a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, los siguientes pactos entre Empresa y Representación Social relativos a situaciones especiales de trabajo de cumplimiento obligatorio, en tanto las partes no acuerden su modificación:

- Pacto de Retén del Taller Mecánico de Mantenimiento General
- Pacto del Laboratorio Calidad
- Pacto del Personal del Taller de Líneas.
- Pacto de Relevo del Taller Eléctrico.
- Pacto sobre Jornada Intensiva en el Taller Eléctrico.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Jornada y calendario de trabajo en los años 2006 y 2007:

En el año 2006, tanto la jornada anual de trabajo efectivo, como el calendario de trabajo y las vacaciones, se mantiene bajo las mismas normas del Convenio anterior, sin modificación.

En el año 2007, y como paso transitorio hacia el régimen definitivo de jornada, calendario de trabajo y vacaciones del Turno Rotativo, previsto en este Convenio, se aplicará el siguiente régimen provisional:

1. El ciclo largo de vacaciones (20 días) se disfrutará coincidiendo con la parada por reforma del Horno 1, por mitades de la plantilla total, durante los meses de Agosto y Septiembre (aproximadamente).
2. El ciclo corto se disfrutará durante los meses de Julio y Agosto, antes de la parada del Horno 1.
3. En el período del ciclo corto, el régimen de trabajo pasará a ciclos de trabajo de 6-2 (6 días de trabajo y 2 de descanso), a razón de 4 ciclos aproximadamente por persona.
4. Como consecuencia de todo ello, la jornada anual de trabajo efectivo en este año será de 1552 horas y 30 minutos, distribuidas en 207 jornadas de trabajo anuales, siendo la duración y régimen de descansos de la jornada diaria el previsto en este Convenio.

Para el Turno Central y resto de horarios, la jornada establecida en este Convenio será aplicable a partir del 1/1/2007, manteniéndose en el año 2006 conforme al Convenio anterior.

Segunda.- Supresión del día adicional de vacaciones del Turno Rotativo:

Como consecuencia del nuevo modelo de jornada y calendario de trabajo, establecido en este Convenio, se manifiesta que el día adicional de vacaciones, previsto en el anterior Convenio, queda expresamente suprimido.

Tercera.- Consolidación de Prima de Rendimiento durante la vigencia del Convenio:

De forma exclusiva y limitada a la vigencia del presente Convenio, en cada año de vigencia se consolidará un 10% de la mejora experimentada anualmente por el PTM ("pack to melt"), respecto de la base establecida del 86%, llegando al final de vigencia al 50% de la mejora total del PTM.

De este modo, el importe consolidado se convierte en el mínimo garantizado de prima de rendimiento, con independencia del resultado efectivo del PTM en el año, pero a cuenta del importe definitivo en caso de que este fuera superior a dicho mínimo según la escala establecida en este Convenio.

Esta consolidación tendrá un límite, en el curso de los cinco años, de dos puntos del PTM.

Cuarta.- Casos excepcionales de finalización anticipada de la actividad laboral:

Sin perjuicio de la política de jubilaciones acordada en este Convenio, de forma excepcional y atendiendo a circunstancias individuales que merezcan especial consideración desde un punto de vista humanitario o social, a requerimiento del Comité de Empresa, la Dirección analizará y buscará soluciones para el tratamiento individualizado de tales casos.

Quinta.- Supresión del acuerdo de plantillas mínimas y reorganización del equipo de turno:

El presente Convenio deja sin efecto el acuerdo de plantillas mínimas suscrito ante el Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Catalunya, con fecha 26/11/2004.

De hecho, como consecuencia del acuerdo que sustenta este Convenio, se prevé un plan de reorganización del equipo de turno, en especial en la zona caliente, con el fin de optimizar su plantilla y cualificar al equipo humano: como consecuencia de ello se producirá la salida de un miembro actual del equipo rotativo, que inicialmente pasará a desempeñar funciones propias de su categoría en el Turno Central, salvo necesidades temporales por motivo de vacaciones o ausencias programadas.

Sexta.- Cláusula de salvaguarda:

Como consecuencia de la firma de este Convenio, y formando parte de las bases que sustentan el acuerdo y que justifican el equilibrio de esfuerzos y contrapartidas, la Dirección garantiza, al menos durante su vigencia, la realización de las inversiones necesarias para la continuidad de la planta, y en concreto la renovación de ambos hornos de fusión para su continuidad productiva, así como las demás que sean necesarias para su normal funcionamiento con las actuales características, según se detalla en el Preacuerdo firmado para este convenio de 24 de Noviembre de 2006.

Séptima.- Compensación por incremento de jornada:

Respecto de las condiciones laborales vigentes con anterioridad, el presente Convenio Colectivo introduce un incremento notable de la jornada anual y un cambio sustancial en el régimen de su calendario de trabajo, para el Turno Rotativo: este acuerdo se alcanza, de

plena conformidad entre ambas partes, como garantía de viabilidad y competitividad de la planta y con vocación de permanencia, a costa de un importante esfuerzo de los trabajadores incorporados a plantilla en esta fecha.

Por ello se considera justo fijar una compensación para quienes tuvieran adquiridas con anterioridad condiciones más beneficiosas a las fijadas en el presente Convenio, del siguiente modo:

1. Todo el personal con contrato laboral fijo, asignado al turno rotativo a la fecha de firma del Convenio Colectivo, percibirá una suma de 18.000 €, iguales para todos ellos con independencia de su categoría, nivel salarial, edad o antigüedad en la empresa (con la única excepción de los Jefes de Turno).
2. Esta suma se percibirá, en pago único y por una sola vez, como compensación del esfuerzo realizado al incrementar la jornada laboral anual respecto a la establecida en el anterior Convenio, y por aceptar el cambio de régimen de trabajo en su calendario, en los términos ahora acordados, con renuncia plena a la condición más beneficiosa adquirida en este sentido, de forma permanente y con garantía indefinida, tomándose como período de capitalización una estimación de 10 años de expectativa de vida laboral media.
3. Como consecuencia, las partes declaran que la jornada resultante del presente Convenio permite el adecuado equilibrio entre las condiciones de viabilidad de la empresa y los derechos del trabajador, comprometiéndose a respetarla más allá de la vigencia concreta de este Convenio: lo contrario supondría un desequilibrio entre las prestaciones acordadas que requeriría el reintegro proporcional de las sumas pactadas.
4. Por tanto, esta suma no se consolida como salario, ni será exigible por personal diferente al indicado, porque no hubiera adquirido las condiciones más beneficiosas indicadas, o porque se incorpore a la empresa con posterioridad a la fecha de este acuerdo.
5. De forma excepcional, tendrá derecho a percibir la compensación prevista en esta Disposición, todo el personal que a fecha 31 de Octubre de 1991 (en la cual se acordó el sistema de 5º Equipo vigente hasta el presente Convenio) estuviera ya integrado en la empresa mediante una relación laboral indefinida, y que en la actualidad prestara sus servicios en régimen diferente del Turno Rotativo, en caso de que en el futuro pasara por cualquier circunstancia a este régimen: en ese mismo momento podrá exigir esta compensación, descontada la parte proporcional al tiempo transcurrido entre la firma del presente acuerdo y el momento del cambio a dicho régimen de trabajo.
6. Esta suma será pagadera en tres plazos del siguiente modo:
 - 6.000 €, con fecha 31 de Diciembre de 2006
 - 6.000 €, con fecha 31 de Enero de 2007
 - 6.000 €, con fecha 31 de Enero de 2008.
7. En caso de que alguno de los perceptores de este pago, abandonara voluntariamente la empresa con anterioridad al transcurso de 10 años desde la firma

del Convenio, deberá reintegrar la suma percibida proporcionalmente al tiempo pendiente hasta completar este período.

8. Con estas sumas se compensa, de forma global, la totalidad de los efectos producidos como consecuencia del incremento de jornada y del cambio de calendario: con el fin de evitar la modificación de los valores correspondientes a los conceptos salariales que se abonan por día efectivo trabajado, las diferencias resultantes de multiplicar tales conceptos por 13 días más de trabajo se descontarán del concepto "Plus de Turno Rotativo", de tal modo que el salario bruto anual por todos los conceptos permanezca igual (salvo las actualizaciones pactadas).
9. El presente acuerdo producirá los efectos del Acta final del período de consultas, a los efectos previstos en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

DECLARACIÓN FINAL

Ambas partes hacen constar que designan cada una de ellas como domicilio el propio de la fábrica, sito en el término municipal de Castellar del Vallés, Polígono Industrial Pla de la Bruguera, calle Berguedà 67, y teléfono número 93.714.37.38.

Una vez leído el texto articulado objeto del presente Convenio Colectivo de la empresa CASTELLAR VIDRIO S.A., y hallándolo conforme ambas partes, lo firman todos los integrantes de la mesa negociadora, en representación de las partes Social y Económica, a un sólo efecto y en la representación que legalmente ostentan, en Castellar del Vallés (Barcelona), a 27 de Diciembre de 2006.

Por la parte Económica:

Por la parte Social:

ANEXO N° 1

ORGANIZACIÓN DEL TALLER MECÁNICO DE MANTENIMIENTO GENERAL(Julio 1987)(redactado actualizado en convenio 2006-2010)

La Comisión creada al efecto alcanzó los acuerdos que a continuación se indican, los cuales han sido por las Representaciones Negociadoras del presente Convenio y pasan a formar parte integrante del mismo.

1. Se suprime, en todos los términos y condiciones, el sistema de “Guardias” hasta ahora vigente, que fue pactado el 2 de Junio de 1.970.
2. Se establece un sistema de “Retén Semanal” que se iniciará a partir de la finalización de la jornada oficial de trabajo del martes de cada semana y finalizará al comienzo de la jornada oficial de trabajo del martes inmediato siguiente.
3. En el supuesto de coincidencia con día festivo, tanto sea al comienzo como a la finalización de la “Semana Santa”, el relevo de equipo se efectuará en el recinto de Portería de la fábrica. El equipo saliente hará entrega al entrante de los teléfonos móviles, así como le comunicará cualquier circunstancia que permita la buena continuidad del Retén.
4. Los períodos de “Retén Semanal” estarán cubiertos por cuatro equipos y cada uno de ellos estará formado por dos trabajadores de la plantilla del Taller Mecánico.
5. Cada equipo, cuyos integrantes serán designados por la Jefatura de la Empresa, cubrirá de forma secuencial cada una de las semanas completas del año, con comienzo y final del “Retén” en los días y horarios señalados en el punto 2 de este acuerdo.
6. Tales equipos quedarán configurados de manera que mantengan una coherencia entre las distintas categorías profesionales y de donde resulte que se estará en funciones de “Retén” una de cada cuatro semanas. Se efectuará un sorteo previo para determinar el orden de comienzo y continuación de realización del “Retén Semanal”.
7. El personal en funciones de “Retén” vendrá obligado, caso de ser requerido por motivo de avería en las instalaciones industriales, a personarse en fábrica y colaborar en la reparación y puesta a punto de la misma. En tal caso, las horas trabajadas serán consideradas y abonadas como extraordinarias en la forma y recargos previstos en la normativa vigente.
8. Se proveerá de teléfono móvil al personal en funciones de “Retén”, facilitando con ello su localización, en caso necesario, fuera del horario habitual de trabajo en los días laborables, así como durante las jornadas de no prestación de trabajo en sábados, domingos y festivos, comprendidos en el conjunto de la semana del “Retén”.

La utilización del móvil permitirá a los trabajadores en funciones de “Retén” realizar o cumplir con determinados compromisos familiares y/o sociales. También podrán ser localizados telefónicamente en su domicilio o en teléfono o domicilio distinto, si se han desplazado del suyo habitual y hasta una distancia prudencial que les permita acudir a la factoría en un espacio de tiempo no superior a una hora.

En este último caso deberán mantener informados a sus mandos facilitándoles los datos correspondientes para su correcta e inmediata localización.

9. En los casos de absentismo, sea cual fuere su naturaleza, y en caso de considerarlo necesario la Jefatura de la Empresa, la persona ausente será reemplazada por aquella otra, de similar categoría, que forme parte del equipo situado a dos semanas

de distancia del equipo de donde deba cumplir sustitución, de tal manera que no puedan realizarse dos semanas consecutivas de “Retén”.

Estas sustituciones, salvo en los casos de absentismo de larga duración, no alterarán en absoluto la composición natural de cada equipo y su orden de entrada en servicio. Así, el trabajador sustituido, además de la realización de tal sustitución, efectuará el “Retén” que corresponda realizar al equipo en que esté adscrito.

10. En compensación a la mayor disponibilidad y sujeción a la Empresa por la realización del sistema de “Retén Semanal” que se pacta con el personal del Taller Mecánico de Mantenimiento General, se establece una retribución por retén efectuado para cada Grado de Calificación de Puesto de Trabajo, según la tabla salarial de precios convenio.

En los supuestos de que la “Semana de Retén” esté comprendida entre los días finales de un mes y los primeros días del siguiente mes, los importes antes indicados serán prorrateados en función del número de días que correspondan a cada uno de tales meses consecutivos y remunerados en la nómina del mes que a cada parte corresponda.

11. Los importes indicados y correspondientes a cada “Semana de Retén” tendrán la consideración de salario normal ordinario, sujeto por tanto a cotización para las Contingencias Comunes de la Seguridad Social.

Igualmente, a tenor de las normativas vigentes, las remuneraciones devengadas por este concepto intervendrán en la base de cálculo de las percepciones de vacaciones a fin de establecer el salario medio de vacación.

12. Este sistema organizativo para el Taller Mecánico de Mantenimiento General dió comienzo el 30 de Junio del año mil novecientos ochenta y siete. (Anexo 1 Convenio 1987-88).
13. Las compensaciones por la realización del retén pueden verse en el anexo 11.

ANEXO Nº 2

PACTO LABORATORIO DE CALIDAD(Marzo 2001)(redacción modificada en convenio 2006-2010)

El colectivo de Oficiales Controladores del Laboratorio de Calidad y los Representantes de la Dirección, acuerdan modificar el sistema hasta ahora vigente, alcanzando los siguientes

ACUERDOS

- 1º) Se mantiene la necesidad de realizar unos determinados controles de calidad del vidrio y de los artículos acabados en cada uno de los Sábados, Domingos y Festivos del año.
- 2º) Para cubrir esta necesidad se establece que según el actual sistema organizativo del Departamento, de forma secuencial uno de los dos Controladores de Laboratorio realice una jornada especial de tres horas (normalmente de 8 a 11 horas de la mañana) en cada uno de los días de fin de semana (sábado y domingo) y de los días festivos del calendario oficial de fiestas. La tercera semana se conservarán muestras y los ensayos se realizarán los lunes a partir de las 6 horas, reiniciándose posteriormente el ciclo.
- 3º) En las situaciones de absentismo o de disfrute de vacaciones se mantendrá la secuencia de realización de estas jornadas especiales. Es decir, quedará sin cubrir el fin de semana o día festivo en que coincidiese la prestación con la persona afectada por la ausencia.
- 4º) Por cada hora realizada se concederá un descanso equivalente de una hora, acordándose el día de realización con el Responsable del Departamento.
- 5º) A los descansos compensatorios indicados se le añade una compensación económica (ver anexo 11) por cada fin de semana completo o día festivo en que se haya realizado el servicio, las revalorizaciones siguen lo indicado en el artículo 16º del presente convenio.
- 6º) La compensación económica establecida en el punto anterior tendrá la consideración de salario ordinario, sujeto por tanto a cotización para las Contingencias Comunes de la Seguridad Social.

Igualmente, a tenor de las normas vigentes, la remuneración devengada por este concepto formará parte de la ficha de percepciones anuales a fin de establecer el salario promedio por día de vacación.
- 7º) Tanto a los efectos económicos, como de aplicación práctica, el presente acuerdo tiene vigencia desde el 1º de Enero del año 2001.

ANEXO Nº 3

NUEVO PACTO DE SITUACIONES ESPECIALES DE TRABAJO CON EL PERSONAL DEL TALLER DE LÍNEAS DE FABRICACIÓN(redacción modificada en convenio 2006-2010)

La nueva organización establecida en el Centro de Trabajo de Vidriería Vilella, S.A., de Castellar del Vallès, consecuencia de la implantación del 5º Equipo, obliga a reconsiderar el marco organizativo de su Taller de Líneas de Fabricación.

A tal efecto, la Dirección, previa negociación con el colectivo de dicho Taller de Líneas y sus representantes legales, alcanzan los acuerdos que seguidamente se expresan, reafirmando parte de los establecidos en el año 1987, e incorporando nuevas situaciones derivadas del proceso organizativo a aplicar, que se traduce en los siguientes:

PACTOS

1.- HORAS ESTRUCTURALES

En las situaciones especiales de cambio de color y cambios de procedimiento, dada la peculiaridad y complejidad de tales trabajos, el personal que se considere necesario iniciará la jornada a las 6 horas de la mañana.

Entre dicha hora (6 de la mañana) y la de comienzo de la jornada oficial (8 horas de la mañana) las horas realizadas serán consideradas como extraordinarias estructurales y serán compensadas en las condiciones económicas pactadas y vigentes en el Convenio Colectivo de la Empresa.

Estas situaciones especiales se estima se producirán 12 veces en el conjunto del año, lo que supondrá 24 horas estructurales anuales por trabajador.

2.- ADECUACION HORARIO DE COMIDA

La totalidad del personal del Taller de Líneas se compromete a modificar el horario habitual de comida si, en el supuesto de que en las situaciones especiales de cambios de modelo, de color, de procedimiento o averías, ocurridas dentro del horario normal de trabajo, fuese requerido para ello a través de los Mandos correspondientes.

3.- COMPENSACION ECONOMICA

En compensación a esta disponibilidad y condiciones de trabajo enumeradas, se mantiene el Plus de "Mayor disponibilidad" (ver anexo 11), revalorizándose según el artículo 16º de este convenio.

Estos importes serán prorrateables por día de trabajo efectivo, no devengándose, por tanto, en los supuestos de faltas al trabajo sea cual sea la causa, excepción hecha de las vacaciones reglamentarias anuales.

4.- MECANICOS TALLER LINEAS EN FABRICACION

En la fecha de implantación del 5º Equipo, 31 de Octubre de 1991, se suprime el puesto de trabajo de los Ajustadores del Taller de Líneas que venían realizando sus funciones en Fabricación en jornada a turnos rotativos con fiesta intersemanal.

4.1.- Los cuatro ajustadores afectados por tal medida, Sres. Anastasio Fernández Lujano, Alfonso Lorenzo Carrasco y José Sánchez López, se incorporarán al propio Taller de Líneas en jornada partida (Turno Central) para, tal como indicado en las reuniones previas a la implantación del 5º Equipo, que

tuvieron efecto los días 5 de febrero y 7 de marzo, mejorar los niveles de mantenimiento preventivo de las instalaciones, así como obtener una mayor eficacia global.

- 4.2.- Dado el cambio indicado, producto de la nueva organización a implantar, a los cuatro ajustadores mencionados les será de aplicación la Estipulación 9ª del Convenio Colectivo vigente, de Reclasificación.

5.- RETEN SEMANAL

Con el fin de minimizar los riesgos que podrían derivarse de situaciones de averías de máquinas fuera del horario y presencia del personal del Taller, se establece un sistema de Retén Semanal que se ajustará a las siguientes normas :

- 5.1.- El ciclo de Retén Semanal se iniciará a partir de la finalización de la jornada oficial de trabajo del martes de cada semana, y finalizará al comienzo de la jornada oficial de trabajo del martes inmediato siguiente.
- 5.2.- En el supuesto de coincidencia con día festivo, tanto sea al comienzo como a la finalización del ciclo semanal de Retén, el relevo se producirá a las 8 horas de la mañana. Dicho relevo se efectuará en el recinto de Portería de la fábrica y el operario saliente comunicará al operario entrante cualquier circunstancia que permita la buena continuidad del Retén.
- 5.3.- Los períodos de Retén Semanal estarán cubiertos por seis equipos y cada uno de ellos estará formado por dos trabajadores designados de entre los grupos profesionales de Oficiales 1ª y Ayudantes de la plantilla del Taller de Líneas.

Se efectuará un sorteo previo para determinar el orden de comienzo y continuación de realización del "Retén Semanal".

Dicho sorteo podrá contemplar un subsorteo específico para las semanas coincidentes con las festividades navideñas y la Semana Santa, a fin de establecer una distribución más equitativa de la realización del Retén en tales fechas.

(Efectuados los sorteos a que se refiere el punto anterior y establecido el orden de comienzo y continuación, tanto para la realización del "Retén" semanal normal como para las semanas Santa y de Navidad, su resultado y calendario se acompañan de anexos números 2 y 3).

Cada equipo cubrirá, de forma secuencial, cada una de las semanas completas del año, con comienzo y final del "Retén" en los días y horarios señalados en el punto 5.1 de este acuerdo.

- 5.4.- Los trabajadores en funciones de Retén, vendrán obligados, caso de ser requerido por motivo de avería en las instalaciones del proceso y/o útil de producción, a personarse en fábrica y colaborar en la reparación y puesta a punto del mismo. En tal caso, las horas trabajadas serán consideradas y

abonadas como extraordinarias en la forma y recargos previstos en la normativa vigente.

Se proveerá de un teléfono móvil al personal en funciones de "Retén", facilitando con ello su localización, en caso necesario, fuera de su horario habitual de trabajo en los días laborables, así como durante las jornadas de no prestación de trabajo en sábados, domingos y festivos, comprendidos en el conjunto de la "Semana de Retén".

La utilización del móvil permitirá a los trabajadores en funciones de "Retén" realizar o cumplir con determinados compromisos familiares y/o sociales. También podrán ser localizados telefónicamente en su domicilio, o en teléfono o domicilio distinto, si se han desplazado del suyo habitual y hasta una distancia prudencial que les permita acudir a la factoría en un espacio de tiempo no superior a una hora.

En este último caso deberán mantener informados a sus mandos facilitándoles los datos correspondientes para la correcta e inmediata localización.

- 5.5.- En los casos de absentismo, sea cual sea su naturaleza, la persona ausente será reemplazada por otra de entre las de su mismo grupo, cuyo orden de realización de la Semana de Retén se encuentre a cuatro semanas de distancia del trabajador a sustituir, de tal manera que se atempere la secuencia de realización del "Retén".

Tales sustituciones, salvo en los casos de absentismo de larga duración, no alterará el orden natural de entrada en el servicio de "Retén". Así, el trabajador sustituto, además de la realización de tal sustitución, efectuará el "Retén" que le corresponda realizar en el orden que secuencialmente le corresponda.

En el apartado 8 se especifica el sistema de sustituciones que afectan a las semanas Santa y de Navidad, acordado por el colectivo del Taller.

6.- COMPENSACION ECONOMICA RETEN

Como consecuencia de la mayor disponibilidad y sujeción a la Empresa por la realización del sistema de "Retén Semanal" que se pacta con los Ajustadores de día del Taller de Líneas de Fabricación, se establece una retribución en razón al Grado de Calificación, según aparece en la tabla salarial de precios convenio, por cada "Retén Semanal" efectivamente realizado.

En los supuestos de que la "Semana de Retén" esté comprendida entre los días finales de un mes y los primeros días del siguiente mes, el importe antes indicado será prorrateado en función del número de días que correspondan a cada uno de tales meses consecutivos y remunerados en la nómina del mes que a cada parte corresponda.

7.- ACLARACIONES FINALES

Las compensaciones económicas anteriormente indicadas por los conceptos de " Mayor disponibilidad " y de " Retén " tendrán la consideración de salario normal ordinario, sujeto por tanto a cotización para las Contingencias Comunes de la Seguridad Social.

Además, en aplicación de las normas vigentes, los importes de los mencionados Pluses intervendrán en la base de cálculo de las percepciones de vacaciones a fin de establecer el salario promedio por día de vacación.

8. - SISTEMA DE SUSTITUCIONES EN LAS SEMANAS SANTA Y DE NAVIDAD

El colectivo del Taller de Líneas acuerda que las semanas enunciadas formen un bloque específico a los efectos de desarrollar una normativa de sustituciones.

Dada la fecha de entrada en vigor del presente Pacto, el personal considera conveniente establecer la siguiente norma:

Formalizar que las semanas de Retén coincidentes con las festividades de Navidad 1991 y Semana Santa 1992, constituyan un bloque homogéneo a los efectos de establecer el sistema de sustituciones caso necesario.

Para los años sucesivos igualmente se tomará en cuenta, como núcleo específico, la semana de Navidad del año que finaliza y la Semana Santa del año inmediato siguiente.

A tal efecto, el sistema de sustituciones, caso necesario, funcionaría de la manera que sigue:

El primer suplente de la Semana de Navidad del año de que se trate correspondería a la persona del mismo grupo del equipo que tuviere que realizar el Retén en la Semana Santa del año siguiente.

El segundo suplente, en su caso, sería la persona del mismo grupo del equipo situado a 4 semana de distancia en el orden correlativo para la realización del Retén.

En el caso de necesidad de suplir en la Semana Santa del año siguiente, el suplente sería el correspondiente al equipo asignado para la Navidad del año inmediato anterior. Al igual que para el caso anterior, el 2º suplente sería también el situado a 4 semanas de distancia en orden correlativo para la realización del Retén en el ciclo ordinario.

ANEXO Nº 4

PACTO DE RELEVO TALLER ELECTRICO

Los electricistas de turno central efectuarán el “Relevo de los Electricistas a turno rotativo con descanso intersemanal”. Deberán cubrir las ausencias del colectivo de Electricistas a turno, derivadas de Vacaciones, Incapacidad Laboral Transitoria y Permisos retribuidos, así como por cualquier otra causa. Ello implica estar sujeto, en cada caso, al sistema de horario y trabajo que a tales diferentes situaciones corresponda.

Para los supuestos de descansos compensatorios a realizar por el personal a turnos, por asistencia a Cursos de Formación, se procurará establecer un calendario previsor de sustituciones que incida, en la menor medida posible, en el desarrollo de su jornada, horario y descanso habituales.

Consecuentemente, en la función para la que ha sido designado, es condición fundamental la movilidad funcional, dada la necesidad de adecuación a los diferentes sistemas de trabajo y horario, por lo que no serán de aplicación ni los complementos establecidos en el Convenio Colectivo vigente para los cambios de equipo y/o turno, ni se efectuará regularización de jornada alguna.

En compensación a la movilidad funcional indicada que comporta la alternancia en distintos sistemas de trabajo y horario, la remuneración a devengar será idéntica a la que corresponde al Electricista de 5 Equipos en turno rotativo con descanso intersemanal. Remuneración, en su conjunto, altamente superior a la que percibiría en calidad de Electricista de día.

Castellar, 26 de Octubre de 1.992

ANEXO Nº 5

PACTO JORNADA INTENSIVA TALLER ELECTRICO.

Durante el periodo de jornada intensiva que efectúa el turno central del 15 de junio al 15 de septiembre, cada semana un Electrónico trabajará en jornada normal, es decir de 8 a 13 y de 14 a 17 horas de lunes a jueves, teniendo que estar además localizable de las 17 a las 22 horas.

Como compensación recibirán el importe de una comida y un plus de reten (ver anexo 11).

ANEXO Nº 6

CUADRO ANTIGÜEDADES DE EMPLEADOS - MENSUAL - Precios EN € 2.005 (3,7% sobre precios 2.004)

BASE DIA	CATEGORIA	AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA						
		1 AÑO (2' 5 %)	2 AÑOS (5 %)	4 AÑOS (10 %)	9 AÑOS (20 %)	14 AÑOS (30 %)	19 AÑOS (40 %)	24 AÑOS (50 %)
680,32	Ingeniero Superior	17,01	34,01	68,02	136,04	204,06	272,08	340,10
580,48	Ingeniero Técnico	13,56	27,12	54,24	108,47	162,71	216,95	271,18
465,99	Jefe Departamento	11,65	23,31	46,62	93,23	139,85	186,47	233,09
424,71	Jefe Sección	10,62	21,23	42,46	84,93	127,39	169,86	212,32
424,71	Encargado Taller	10,62	21,23	42,46	84,93	127,39	169,86	212,32
397,92	Contramaestre	9,95	19,91	39,81	79,62	119,43	159,24	199,05
397,92	Delineante Proyectista	9,95	19,91	39,81	79,62	119,43	159,24	199,05
375,96	Delineante de 1ª	9,40	18,79	37,58	75,17	112,75	150,34	187,92
373,32	Delineante de 2ª	9,33	18,66	37,33	74,66	111,98	149,31	186,64
377,27	Analista Laboratorio	9,43	18,86	37,71	75,43	113,14	150,85	188,57
330,28	Auxiliar Laboratorio	8,26	16,52	33,05	66,09	99,14	132,19	165,24
512,98	Jefe 1ª Administrativo	12,82	25,64	51,28	102,57	153,85	205,13	256,42
466,43	Jefe 2ª Administrativo	11,67	23,33	46,66	93,32	139,98	186,64	233,30
424,71	Oficial 1ª Administ.	10,62	21,23	42,46	84,93	127,39	169,86	212,32
373,32	Oficial 2ª Administ.	9,33	18,66	37,33	74,66	111,98	149,31	186,64
330,28	Auxiliar Administrativo	8,26	16,52	33,05	66,09	99,14	132,19	165,24
330,28	Subalterno	8,26	16,52	33,05	66,09	99,14	132,19	165,24

ANEXO 7

Moneda : Euros

TABLA SALARIAL ANUAL BASICA PERSONAL AFECTO A EXPLOTACION A TURNO CENTRAL - Precios EN € 2.005 (3,7% s/. 2.004)

CATEGORIA	Salario Base Anual Calificación Puesto de Trabajo	25 % Mínimo Garantizado	Incentivo Medio	Aumto.Lineal Convenio-80 + P.P.C.	Prima Productividad Consolidada	Pagas Extras Junio y Navidad	Pagas Extras Marzo y Septiembre	TOTAL ANUAL
Ingeniero Superior	24.167,21	6.041,80	5.987,54	2.754,73	3.303,14	6.491,67	2.546,40	51.292,49
Ingeniero Técnico	18.885,40	4.721,35	5.095,71	2.754,73	3.303,14	5.242,66	2.546,40	42.549,39
Jefe Departamento	18.885,40	4.721,35	5.095,71	2.754,73	3.303,14	5.242,66	2.546,40	42.549,39
Jefe Sección	13.859,32	3.464,83	3.688,45	2.754,73	3.303,14	3.961,02	2.546,40	33.577,89
Encargado Taller	13.472,06	3.368,02	3.579,86	2.754,73	3.303,14	3.862,25	2.546,40	32.886,45
Contramaestre	11.753,24	2.938,31	3.098,64	2.754,73	3.303,14	3.423,99	2.546,40	29.818,44
Delineante Proyectista	10.848,04	2.712,01	2.845,58	2.754,73	3.303,14	3.193,12	2.546,40	28.203,02
Delineante de 1ª	10.125,85	2.531,46	2.643,02	2.754,73	3.303,14	3.008,96	2.546,40	26.913,56
Delineante de 2ª	8.678,94	2.169,73	2.237,88	2.754,73	3.303,14	2.640,01	2.546,40	24.330,83
Analista Laboratorio	10.125,85	2.531,46	2.643,02	2.754,73	3.303,14	3.008,96	2.546,40	26.913,56
Auxiliar Laboratorio	8.678,94	2.169,73	2.237,88	2.754,73	3.303,14	2.640,01	2.546,40	24.330,83
Jefe 1ª Administrativo	17.620,79	4.405,20	4.741,64	2.754,73	3.303,14	4.920,24	2.546,40	40.292,14
Jefe 2ª Administrativo	12.862,27	3.215,57	3.411,34	2.754,73	3.303,14	3.707,10	2.546,40	31.800,54
Oficial 1ª Administ.	9.403,94	2.350,99	2.440,87	2.754,73	3.303,14	2.824,89	2.546,40	25.624,96
Oficial 2ª Administ.	8.923,00	2.230,75	2.306,53	2.754,73	3.303,14	2.702,29	2.546,40	24.766,84
Auxiliar Administrativo	6.674,42	1.668,61	1.676,63	2.754,73	3.303,14	2.128,86	2.546,40	20.752,79
Subalterno	7.397,32	1.849,33	1.879,04	2.754,73	3.303,14	2.313,20	2.546,40	22.043,16

ANEXO 8

TABLA SALARIAL ANUAL BASICA PERSONAL AFECTO A EXPLOTACION A TURNO CENTRAL - Precios EN € 2.005 (37% s/. 2.004)

GRADOS DE CALIFICACION	Salario Base Anual + Calificación Puesto de Trabajo	25 % Mínimo Garantizado	Aumto.Lineal Convenio-80 + P.P.C.	Prima Productividad Consolidada	Pagas Extras Junio y Navidad	Pagas Extras Marzo y Septiembre	TOTAL ANUAL
1	7.538,91	1.533,15	2.754,73	3.303,14	2.008,39	2.546,40	19.684,72
2	7.870,94	1.596,59	2.754,73	3.303,14	2.075,51	2.546,40	20.147,31
3	8.167,80	1.662,67	2.754,73	3.303,14	2.137,36	2.546,40	20.572,10
4	8.503,74	1.726,11	2.754,73	3.303,14	2.206,61	2.546,40	21.040,73
5	8.839,67	1.797,48	2.754,73	3.303,14	2.275,34	2.546,40	21.516,76
6	9.109,19	1.852,49	2.754,73	3.303,14	2.329,78	2.546,40	21.895,73
7	9.378,72	1.900,57	2.754,73	3.303,14	2.385,80	2.546,40	22.269,36
8	9.769,34	1.979,87	2.754,73	3.303,14	2.466,15	2.546,40	22.819,63
9	9.980,27	2.019,52	2.754,73	3.303,14	2.508,97	2.546,40	23.113,03
10	10.390,42	2.109,40	2.754,73	3.303,14	2.594,60	2.546,40	23.698,68
11	10.663,85	2.167,55	2.754,73	3.303,14	2.650,62	2.546,40	24.086,29

ANEXO 9

TABLA SALARIAL DE PRECIOS CONVENIO AÑO 2.005 (3'7 % s/. precios 2.004) - COMPLEMENTOS CONVERSION A 40 HORAS SEMANALES -

GRADO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
SALARIO BASE DIA	Euros	20,66	21,56	22,38	23,30	24,23	24,96	25,70	26,77	27,35	28,48	29,22
25% MIN. GARANTIZADO Y PLUS NOCTURNO.		6,20	6,46	6,74	6,98	7,28	7,49	7,71	8,01	8,18	8,54	8,77
20% TOXICO Y PENOSO		4,96	5,17	5,36	5,60	5,82	5,99	6,18	6,40	6,56	6,83	7,01
TRAB. DGO. con FTA. COMP.		26,06	27,08	28,12	29,37	30,28	31,45	32,06	33,53	34,14	35,65	36,68
PREM. FTVO. TRAB. TURNO		125,22	131,36	135,47	139,63	143,32	148,62	152,09	157,43	161,28	167,54	172,26
PLUS "AD PERSONAM"		113,67	119,28	122,99	126,78	130,11	134,91	138,10	142,92	146,41	152,09	156,39
PLUS RETEN		130,00	191,72	207,74	221,08	230,20	236,29	246,61	257,55	269,07	286,09	296,41
PLUS ESPEC. FABRICACION		6,37	6,65	6,90	7,19	7,47	7,71	7,94	8,27	8,44	8,80	9,03
" " T.LINEAS / ELECT.		4,77	5,00	5,17	5,40	5,62	5,78	5,97	6,20	6,33	6,60	6,79
" " T. MECANICO		0,62	0,67	0,68	0,70	0,72	0,74	0,76	0,79	0,80	0,85	0,88
HORAS EXTRAS 75 %		11,47	11,87	12,50	12,74	13,18	13,48	13,93	14,40	14,79	15,20	16,53
HORAS EXTRAS 85 %		12,08	12,50	13,14	13,41	13,89	14,19	14,67	15,18	15,53	15,01	16,38
HORAS EXTRAS 95 %		12,69	13,16	13,87	14,12	14,62	14,94	15,42	15,92	16,37	16,80	17,22
antigüedad	BASE DIA			2 ' 5 %	5%	10%	20%	30%	40%	50%		
PEON ESPECIALISTA		10,92	0,27	0,55	1,09	2,18	3,28	4,37	5,46			
AYUDANTE		11,21	0,28	0,56	1,12	2,24	3,36	4,48	5,60			
OFICIAL DE 2ª		11,78	0,29	0,59	1,18	2,36	3,53	4,71	5,89			
FICIAL DE 1ª		12,54	0,31	0,63	1,25	2,51	3,76	5,02	6,27			

Castellar del Vallés
1 de Enero de 2.005

TABLA SALARIAL ANUAL BASICA PERSONAL AFECTO A EXPLOTACION A TURNO ROTATIVO CON FIESTA INTERSEMANAL - Precios 2.005 (3,7% s/. 2.004)

Grados Calific.	Salario Base Anual Calificación Puesto de Trabajo	25 % Mínimo Garantizado	Aumto.Lineal Convenio-80 + P.P.C.	Plus Trabajo Nocturno	Plus Turnicidad	Prima Productividad Consolidada	Premio Domingo Fta.Comp.	Pagas Extras Junio y Navidad	Pagas Extras Marzo y Septiembre	Premio Ftvo.Trabaj. (x 9'6)	TOTAL ANUAL
1	7.538,91	1.359,35	2.754,73	453,12	222,65	3.303,14	808,16	2.008,22	2.546,40	1.202,14	22.196,81
2	7.870,94	1.415,60	2.754,73	471,87	222,65	3.303,14	839,68	2.076,45	2.546,40	1.261,10	22.762,55
3	8.167,80	1.474,19	2.754,73	491,40	222,65	3.303,14	871,86	2.137,45	2.546,40	1.300,55	23.270,17
4	8.503,74	1.530,44	2.754,73	510,15	222,65	3.303,14	910,67	2.206,47	2.546,40	1.340,42	23.828,80
5	8.839,67	1.593,72	2.754,73	531,24	222,65	3.303,14	938,87	2.275,50	2.546,40	1.375,86	24.381,78
6	9.109,19	1.642,94	2.754,73	547,65	222,65	3.303,14	974,70	2.330,88	2.546,40	1.426,62	24.858,90
7	9.378,72	1.685,12	2.754,73	561,71	222,65	3.303,14	993,61	2.386,26	2.546,40	1.460,21	25.292,56
8	9.769,34	1.755,43	2.754,73	585,14	222,65	3.303,14	1.039,06	2.466,53	2.546,40	1.511,27	25.953,70
9	9.980,27	1.790,59	2.754,73	596,86	222,65	3.303,14	1.058,30	2.509,87	2.546,40	1.548,36	26.311,18
10	10.390,42	1.870,27	2.754,73	623,42	222,65	3.303,14	1.105,08	2.594,15	2.546,40	1.608,36	27.018,63
11	10.663,85	1.921,86	2.754,73	640,61	222,65	3.303,14	1.137,26	2.650,33	2.546,40	1.653,77	27.494,60

ANEXO 11

VALOR DE LOS IMPORTES PRECIO 2.005

LISTADO DE CONCEPTOS DEL PERSONAL DE CASTELLAR VIDRIO, S.A.

ARTICULO	CONCEPTO	IMPORTE(€)	PERIODO
11º b	Premio de fraccionamiento vacaciones	98,95	1 pago
13	Plus prolongación jornada	14,55	Día
18º	Ingreso Anual Mínimo Garantizado	20.088	Anual
21º a	Premio hora trabajada Fiestas Navidad	5,29 10,58	24/12 T 1/1 3T 25/12 3T 26/12 3T
21º b	Plus festivo días trabajados en Fiestas Navidad	Plus festivo Doble Plus Festivo Plus festivo adicional	24/12 T 31/12 T 24/12 N 31/12 N 25/12 3T 1/1 3T
23	Plus Turno Rotativo (Por Pto.Trabajo.) Mecánico de Fabricación Polivalente Mecánico Fabricación Conductor Máq. Fabricación Conductor Hornos Electricista Oficial 1ª Electromecánico Polivalente Electromecánico Mezclador Composición Conductor Pala cargadora Conductor Linea Escogido (CLE) Conductor Carretilla elevadora	1.754,20 1.568,00 1.533,00 1.333,70 1.123,50 1.261,40 1.009,60 1.167,30 924,18 1.009,60 1.009,60	ANUAL
23	Plus turnicidad	1,02	día trabajado
24	Compensación 1/2 Hora Bocado (Hornero)	7,81	Día Trab.
24	Compensación 1/2 Hora Bocado (Palista)	31,24	Mes
26	Premio por reducción absentismo	100	Anual
31	Plus de polivalencia(suplencia Jefes Equipo y Taller incluido sustitución vacaciones).	83,24	mes x 14



	Otras sustituciones de más de 5 días	13,72 x Nº días -83,24	
41	Fondo de Pensiones (Aport. Empresa) Coeficiente 1: Coeficiente 1.1 : Coeficiente 1.2 :	541,92 497,04 451,44	Anual
43	Tiket de comedor	2,62	Día
44	Premio de Residencia	2,50	Día
46	Obsequio Jubilación e Invalidez	315,00	1 pago en finiquito
50	Premio de Nupcialidad	203,40	1 pago
51	Premio de Natalidad	148,06	por hijo nacido
53	Plus de Escolaridad	8,90	Mes-hijo
54	Fesdtividad de reyes	6.300,00	Anual
55	ACD	8.240,00	Anual
56	Ayuda Hijos Discapacitados	162,69	Mes
64	Ayuda formación externa	3.595,00	Anual
69	Dotación Comité de Empresa	4.125,00	Anual
Clve.1763	Incentivo Vidrio Frío(CLE y carretillero)	2,72	Día Trab.
Clve.1953	Plus Electromecánico a Turno	5,62	Día Trab.
Clve.1764	Incentivo Fabricación (Valor del punto)	0,4182	
	Descripción de trabajo por máquinas.	Puntos Máquina Día	
	Simple Gota Botella Grande con 6 secciones	3	diario
	Simple Gota Botella Grande con 8 secciones	5	diario
	Simple Gota Botella Grande con 10 secciones	9	diario
	Doble Gota Botella Pequeña con 6 secciones	5	diario



	Doble Gota Botella Pequeña con 8 secciones	8	diario
	Doble Gota Botella Pequeña con 10 secciones	13	diario
	Doble Gota Botella Pequeña con 12 secciones	18	diario
	Doble Gota Botella Grande con 6 secciones	8	diario
	Doble Gota Botella Grande con 8 secciones	12	diario
	Doble Gota Botella Grande con 10 secciones	18	diario
	Doble Gota Botella Grande con 12 secciones	24	diario
	Para la Máquina 20 (triple gota Bot.Peq. 8 secciones)	16	diario
	Para la Máquina 20 (triple gota Bot.Gde. 8 secciones)	21	diario
	Relevo para el Horno núm. 1	10	diario
	Relevo para el Horno núm. 2	13	diario
	Para la los Mecánicos de Fabricación, los puntos de la máquina más Alta.		
Anexos 1 y 2	Reten Taller Mecánico y Taller Líneas		
	Llamada Retén en Festivo		
	Grado 11	10,54	
	" 10	10,23	Hora
	" 9	9,87	
	" 8	9,61	
	" 7	9,30	
	" 6	9,07	
	Plus Mayor Disponibilidad		
	Grados 9 a 11	901,55	Anual
	" 6 a 8	675,25	
	Reten en Festivo		
	Grado 11	43,05	
	" 10	41,88	
	" 9	40,32	Día
	" 8	39,36	
	" 7	38,02	
	" 6	37,15	
	Premio Retén en Navidad y Año Nuevo	50,85	Día
	Reten en Semana Santa	Doble día de retén	Día
Anexo 2	Premio Domingo/Festivo Q/S	80,27	Día
Anexo 5	Plus retén electronicos jornada intensiva	18,72	Día
Anexo 5	Compensación comida(ayuda comedor)	8,20	Día

Premio Festivo Trabajo Turno.

En vacaciones, cobran los festivo/s que hubiesen percibido trabajando.