

Dijous, 6 de març de 2014

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 25 de novembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellar Vidrio, S.A., per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 08011321012000)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa CASTELLAR VIDRIO, S.A., subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de juliol de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa CASTELLAR VIDRIO, S.A., per als anys 2013-2018 (codi de conveni núm. 08011321012000) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CASTELLAR VIDRIO, S.A., PARA LOS AÑOS 2013-2018

**PREÁMBULO**

El presente Convenio colectivo se ha negociado en el marco de un plan de viabilidad para la planta de Castellar Vidrio S.A. El plan de viabilidad se contextualiza en el marco de una planta de producción con elevados costes fijos que le imposibilita competir en un mercado más exigente. Dicha falta de competitividad conllevaba:

- La imposibilidad empresarial de abordar inversiones que garantizaran la operativa presente y que impulsaran un marco productivo para la implementación de grandes inversiones de futuro.
- Complejidad del mantenimiento del empleo en el corto plazo.
- Imposibilidad de creación de empleo en el medio y largo plazo.
- Inoperatividad del aplicación de formulas de jubilación parcial que conllevaran relevo de plantilla.

Por ello, con la firma del presente Convenio colectivo, y formando parte de las bases que lo sustentan y que justifica el equilibrio de esfuerzos y contrapartidas, la Dirección asegura durante la vigencia de lo pactado:

- Compromiso a reactivar las inversiones necesarias para la operatividad de la planta.
- Garantía del nivel medio de empleo respecto de los contratos indefinidos existentes en la actualidad durante la vigencia del convenio.
- Garantía de Dirección de no priorizar, en supuesto de circunstancias organizativas o económicas, la extinción de contratos con mayor carga salarial.
- Compromiso de aplicación, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, del preacuerdo alcanzado para el acceso a la jubilación parcial con las condiciones, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (Ver Anexo 10: Acuerdo colectivo de Castellar Vidrio S.A. para la aplicación de un plan de jubilación parcial).

Dijous, 6 de març de 2014

---

- Garantía de movilidad geográfica voluntaria: en supuestos de movilidad geográfica, por circunstancias organizativas o económicas, ésta se basaría en criterios de voluntariedad del trabajador/a.

Por todo lo anterior, todos los pactos que se reflejan en el presente Convenio colectivo forman parte de la esencia del acuerdo marco del impulso del Plan de Viabilidad para Castellar Vidrio S.A.

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. 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 SA, en su centro de trabajo ubicado en el término municipal de Castellar del Vallès (Barcelona).

Se exceptúa únicamente a quienes desempeñen funciones comprendidas en el apartado 3 del Artículo 1 del Estatuto de los trabajadores, así como al personal de alta Dirección cuya relación laboral regula el RD 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.

### Artículo 2. Ámbito temporal. vigencia y duración

El período de vigencia del presente Convenio será de seis años, comprendidos entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2018.

Se entenderá automáticamente denunciado con efectos de esta última fecha.

### Artículo 3. 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.

### Artículo 4. 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.

### Artículo 5. 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.

Dijous, 6 de març de 2014

CAPÍTULO II. JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 6. 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, computadas de tal modo que tanto al inicio como al final de la jornada, y de las pausas reglamentarias, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo: de modo que no se considera tiempo de trabajo efectivo, el invertido en las pausas de descanso 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.

- A partir del año 2014, se deberá mantener un régimen de trabajo que impulse la estabilidad productiva mediante la garantía de los siguientes criterios (ver Disposición Transitoria Segunda):

1. No contratación adicional para la cobertura de vacaciones.

2. Las vacaciones se disfrutarán como consecuencia de una sistemática de gestión interna de carácter rotativo entre los propios trabajadores/as de cada equipo, sin refuerzos adicionales.

- Como consecuencia de la implantación de dicho nuevo régimen de trabajo, se podrán distribuir las 1597 horas y 30 minutos en un número jornadas de trabajo anuales diferentes de las actuales.

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, o en su caso fracciones horarias, 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Artículo 7. 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 multi equipo 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.

### Artículo 8. 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/a se encuentre en su puesto de trabajo.

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

### Artículo 9. 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.

### Artículo 10. Vacaciones

#### A) Personal de turno rotativo con fiesta intersemanal:

Año 2013.

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, desde el 01 de junio al 30 de Septiembre, en el espacio de tiempo preciso para cubrir el ciclo largo en todos los equipos.

b) La distribución del disfrute de vacaciones será en tandas proporcionales al número de ciclos de vacaciones disponibles y al dimensionamiento de plantilla de los equipos de turno al que aplica. En las circunstancias organizativas presentes, el número de ciclos largos de vacaciones posibles son 6 y el dimensionamiento de plantilla al que aplica es 24: por tanto, las tandas para el disfrute de vacaciones serán de un máximo 4 personas (normalmente, 2 zona caliente y 2 zona fría), es decir, el 15% aprox. del dimensionamiento de los equipos.

c) La asignación de estos períodos se efectuará mediante calendario rotativo individualmente entre los integrantes de cada equipo, en el periodo indicado en el apartado a) anterior.

Dijous, 6 de març de 2014

---

d) Durante los periodos de vacaciones establecidos, el ciclo de trabajo de los equipos afectados será de 6 días de trabajo y 4 de reposo.

2. Un período corto de 10 días naturales, que se disfrutará conforme a los siguientes criterios:

a) El disfrute se producirá fuera de los meses de disfrute del periodo largo de vacaciones de manera sucesiva y continuada para los 5 equipos, estableciéndose Abril y mayo como periodos de referencia.

b) En este período, cada uno de los 5 equipos disfrutará de sus vacaciones conjuntamente, con la totalidad de sus integrantes, por lo que un equipo completo permanecerá inactivo.

c) Para ello, durante todo este período, los ciclos de trabajo se acomodarán a los 4 equipos restantes, mediante ciclos de 6 días de trabajo y 2 de reposo.

3. Como consecuencia de esta distribución de jornada, cada trabajador y trabajadora deberá recuperar un número de jornadas para completar las 213 pactadas; dicho número puede variar para cada equipo, siendo la media de 6 y su prestación se efectuará del siguiente modo:

Dichas jornadas de recuperación se preasignarán de forma individual en un calendario específico, en los días anterior y posterior a su ciclo habitual de trabajo.

Por la prestación de tales jornadas no corresponderá ninguna compensación salarial específica diferente a las ya establecidas.

La preasignación de estas jornadas se producirá siempre fuera de los períodos de disfrute de vacaciones y con exclusión de las siguientes fechas señaladas:

Los turnos de mañana del 01.01, 06.01, 24.06, 25.12 y 26.12.

Los turnos de noche de los días 01.01, 06.01, 23.06, 24.12, 25.12 26.12 y 31.12.

Sin Perjuicio de la preasignación, dichas jornadas laborales podrán ser utilizadas de forma flexible para los siguientes cometidos.

Asistencia a acciones de formación, previa planificación y comunicación con periodicidad trimestral.

Siempre que medie la conformidad del trabajador/a, para la cobertura de necesidades puntuales de plantilla, debidas a ausencias imprevistas o de corta duración.

En los supuestos del párrafo anterior, las jornadas empleadas en estas finalidades se suprimirán del calendario de preasignación, comenzando por aquellas que indique el propio trabajador/a.

Para los años 2014 a 2018:

En el marco de la implantación del nuevo régimen y calendario de trabajo y los criterios asociados, las partes acordarán una sistemática de vacaciones.

Igualmente las partes podrán de mutuo acuerdo, en cualquier momento durante la vigencia del presente Convenio, acordar una distribución de la jornada anual diferente, siempre que se respeten las restantes disposiciones asociadas.

En los años en que existan paros de hornos y/o máquinas, la Dirección y los representantes de los trabajadores y trabajadoras podrán pactar de mutuo acuerdo modificaciones de los anteriores criterios, para hacer coincidir todas o parte de las vacaciones con el período de paro. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo, será potestad de la Dirección el establecimiento de las mismas para garantizar la operatividad de la planta. En todo caso, en la medida de que las circunstancias de mercado y organizativas lo permitan, se podrán planificar paros programados de reparación de hornos en periodos de veranos.

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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

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.

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.

Artículo 11. 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:

Año 2014.

El equivalente al 40% del salario correspondiente a los días de vacaciones efectivamente disfrutados fuera de ese período.

Años 2015 y 2016.

El equivalente al 50% del salario correspondiente a los días de vacaciones efectivamente disfrutados fuera de ese período.

Años 2017 y 2018.

El equivalente al 60% del salario correspondiente a los días 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 o trabajadora.

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 bocadillo, 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 o trabajadora, 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 o trabajadora 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### b) Compensación por fraccionamiento de vacaciones:

Adicionalmente, como contraprestación para el supuesto de fraccionamiento del disfrute de las vacaciones en dos periodos en el que el más corto sea igual o superior a seis días, se satisfará al interesado un 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.

### Artículo 12. 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.

De común acuerdo entre Dirección y representantes de los trabajadores y trabajadoras, previamente se establecerán los criterios de rotación y las circunstancias de prioridad, 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.

### Artículo 13. 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, adaptado a los valores acordados en este Convenio, para aquellos casos que comportan excepcionalidades 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 1983, 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

Horas compensadas:

Al amparo del párrafo segundo del Artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, se crea la figura de las horas compensadas: se considerarán horas compensadas aquellas trabajadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, y que voluntariamente, a elección del trabajador, se compensen con descanso equivalente.

En tales casos, el trabajador o trabajadora podrá optar entre:

- 1.- Percibir una compensación adicional del 50% de los valores fijados para las horas extraordinarias en el anexo 8 del Convenio colectivo.
- 2.- Disfrutar en descanso equivalente 1,5 horas por cada hora adicional trabajada.

Las horas así disponibles por cada trabajador/a para descansar podrán ser disfrutadas de conformidad con el Artículo 14 del Convenio, salvo acuerdo distinto con su mando si la organización del trabajo lo permite.

Artículo 14. 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 y trabajadoras, la solución más viable.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga visita concertada al médico por la mañana (como máximo hasta las 12.00), 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.

El permiso en caso de fallecimiento u hospitalización, será de tres días en el caso de cónyuge y de los familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, con límite del período efectivo de ingreso (en el caso de la hospitalización).

Todos los permisos retribuidos del Artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y los mejorados por Convenio de empresa, salvo el de matrimonio, se aplicará igualmente en los supuestos de parejas de hecho, siempre que este vínculo se acredite mediante inscripción en el registro correspondiente.

Artículo 15. Producción en continuo

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.

CAPÍTULO III. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Artículo 16. 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, vigentes a 1 de julio de 2013, con las siguientes actualizaciones que a continuación se detallan:

1. Se acuerda, en el marco del presente Convenio colectivo, y por las causas expresadas en el preámbulo, no consolidar en las tablas salariales de referencia para el 2013 un 1,9% derivado de la actualización parcial del IPC real general del Estado en el 2012 (a excepción del valor punto de PTM). Como consecuencia de ello, los importes reflejados en los diferentes anexos del presente texto articulado son los vigentes en los anexos 5 a 8 a fecha de 01 de Julio de 2013.
2. Para el año 2013, y a partir del 01 de julio de 2013, serán de aplicación las tablas salariales reflejadas en los anexos 5 a 8, sin efecto retroactivo de dichas tablas sobre lo ya abonado hasta la fecha.
3. En cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio (2014, 2015, 2016, 2017 y 2018), se garantiza un incremento anual mínimo equivalente al 25% del IPC real.

Dijous, 6 de març de 2014

4. Dicho incremento se producirá una vez se conozca el IPC real general del estado en ese mismo año, partiendo de las tablas salariales vigentes a partir del 01 de julio de 2013, las revisiones de los siguientes años se realizarán a partir de las tablas vigentes al 31 de diciembre del año anterior, garantizándose a la finalización de cada uno de dichos años, un incremento en función de la escala fijada a continuación:

a) Para los años 2014, 2015 y 2016: se establece una fórmula de revisión salarial que establece lo siguiente:

- Se garantiza un incremento anual mínimo equivalente al 25% del IPC real, dicho incremento se producirá una vez se conozca el IPC real general del estado en ese mismo año, con efecto retroactivo al inicio del año, en el plazo de 15 días naturales desde que se conozca el dato oficial del IPC real general del estado.

- En el supuesto de que el rendimiento o Pack to Melt (PTM) sea:

- > 88,50%: se retribuirá el 100% IPC real; el incremento se consolida.
- > 88,40%: se retribuirá el 90% IPC real; el incremento se consolida.
- > 88,30%: se retribuirá el 75% IPC real; el incremento se consolida.
- > 88,20%: se retribuirá el 60% IPC real; el incremento se consolida.
- > 88,10%: se retribuirá el 45% IPC real; el incremento se consolida.
- > 88,00%: se retribuirá el 30% IPC real, el incremento se consolida.

A los efectos del cálculo del PTM para la revisión salarial:

- Se sumarán las toneladas perdidas a causa de paradas por el acuerdo de interrumpibilidad de suministro eléctrico.

- En el caso de arrancadas de nuevos hornos, el rendimiento o PTM computará a partir de que se alcance el rendimiento medio establecido para dicha serie de producción.

b) Para los años 2017 y 2018: Se establece una fórmula de revisión salarial que establece lo siguiente:

- Se garantiza un incremento anual mínimo equivalente al 25% del IPC real, Dicho incremento se producirá una vez se conozca el IPC real general del estado en ese mismo año, con efecto retroactivo al inicio del año, en el plazo de 15 días naturales desde que se conozca el dato oficial del IPC real general del estado.

- En el supuesto de que el rendimiento o Pack to Melt (PTM)" sea:

- > 89,00%: se retribuirá el 100% IPC real; el incremento se consolida.
- > 88,50%: se retribuirá el 67% IPC real; el incremento se consolida.
- > 88,00%: se retribuirá el 33% IPC real; el incremento se consolida.

A los efectos del cálculo del PTM para la revisión salarial:

- Se sumarán las toneladas perdidas a causa de paradas por el acuerdo de interrumpibilidad de suministro eléctrico.

- En el caso de arrancadas de nuevos hornos, el rendimiento o PTM computará a partir de que se alcance el rendimiento medio establecido para dicha serie de producción.

- Por cada cambio de color acumulado en el año que exceda el número de 4, se añadirá al resultado del Rendimiento o PTM Anual un 0,10.

En el supuesto de que el Gobierno del Estado recuperara en sus presupuestos generales la magnitud de referencia definida como IPC previsto (no se aceptará ninguna otra referencia similar), con fecha de efectos del 1 de enero de cada año, a razón de dicho IPC previsto por el Gobierno del Estado en los Presupuestos Generales para ese año, se garantizará un incremento igual al 25% de dicho IPC previsto.

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 1 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Artículo 17. Pagas extraordinarias

De conformidad con lo señalado en el Artículo 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 y el incentivo, el "plus ad personam" y "plus regulación convenio 2013" 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 16 de este Convenio.

### Artículo 18. 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 2013 (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 empleado/a, 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.

### Artículo 19. Prima de rendimiento

La prima de rendimiento presenta 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.

El importe consolidado, como consecuencia de la aplicación de la Disposición Transitoria Tercera de Convenio colectivo anterior de aplicación, 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.

#### b) Incentivo por rendimiento:

La 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%.

Dijous, 6 de març de 2014

La escala progresiva es la siguiente:

Acumulado	PTM	Valor punto adicional	Valor
Igual o superior	86%	328,39 EUR	328,39 EUR
Igual o superior	87%	358,24 EUR	686,63 EUR
Igual o superior	88%	388,09 EUR	1.074,72 EUR
Igual o superior	89%	417,95 EUR	1.492,67 EUR
Igual o superior	90%	447,80 EUR	1.940,47 EUR
Igual o superior	91%	477,66 EUR	2.418,13 EUR
Igual o superior	92%	477,66 EUR	2.895,79 EUR
Igual o superior	93%	477,66 EUR	3.373,45 EUR

(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 492,59 EUR).

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: se cobrará incentivo como si se hubiera trabajado.
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. Accidente: se cobra incentivo.

Artículo 20. Prima anual de desempeño

- Se establece una prima anual variable, vinculada a los resultados globales de la planta en distintos apartados, y cuya percepción está condicionada por el absentismo individual de cada trabajador.

- Dicha prima se extiende a los trabajadores, incluidos dentro del ámbito de este Convenio, que acumulen una antigüedad mínima de 12 meses en la fecha de devengo. Se exceptúan del ámbito de aplicación a aquellos que tienen la consideración de mandos superiores dentro de la estructura de Grupo Vidrala.

- La prima se compone de los cuatro conceptos siguientes:

Dijous, 6 de març de 2014

### 1. Reducción de absentismo:

- Consistente en una prima objetivo de 125 EUR, cuya obtención está ligada al logro de un objetivo de reducción del 10% en el índice de absentismo global de planta del año de devengo, en relación con el mismo índice del año anterior.

- A tal efecto, se tomará como referencia del absentismo total de planta, por los conceptos de enfermedad común, accidente de trabajo y ausencias no justificadas.

### 2. Rendimiento:

Consistente en un valor del 10% adicional del importe obtenido en el año de referencia en concepto de "Prima de Rendimiento", según en el Artículo 19 del convenio, con un mínimo de 100 EUR. Es decir, si el 10% de la prima de rendimiento fuera inferior o igual a 100 EUR, se aplicará este valor, y si fuera superior, se aplicará el que resulte.

### 3. Complemento de la Prima de Rendimiento por número de cambios anuales:

- Consistente en el valor resultante de recalcular la "prima de rendimiento" (Artículo 19), efectuando una corrección al alza del PTM en función del número de cambios de modelo realizados en el año, del siguiente modo:

a) Por cada 20 cambios adicionales, que excedan de una base de 170 cambios anuales, el PTM se incrementará en un 0,10% a efectos del cálculo de la prima.

b) Será necesario completar un tramo de 20 cambios adicionales para obtener el complemento de prima, no aplicándose de forma proporcional los incrementos inferiores.

- De este modo, se incorpora a la prima de desempeño el diferencial entre la prima de rendimiento realmente percibida, y el recálculo obtenido en base al PTM corregido por el número de cambios.

- Con el PTM así corregido, se recalcula la prima de rendimiento según lo pactado en el Artículo 19, y el diferencial se incorpora a esta nueva prima anual.

### 4. Participación en beneficios: la prima de participación en beneficios:

a) 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:

#### b) Conceptos:

1. Producción expedible: volumen en Tm., a peso estándar, de producto terminado, bueno en calidad, entregado al almacén para su expedición.

2. 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,  $(PTM \text{ Real} - 89\%) \times Tm$ . Extraídas.

3. Precio de venta: el tomado como referencia para el cálculo del canon a pagar a O-I, bajo el contrato de licencia vigente a la firma del convenio que se obtiene del precio de venta neto, entendiendo como tal, el precio a cliente sin transporte ni embalaje.

4. 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.

5. 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.

#### c) Fórmula de cálculo del coeficiente:

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

Dijous, 6 de març de 2014

### d) Aplicación y pago:

1. Esta prima se abonará exclusivamente siempre que el PTM del año sea igual o superior al 88%.
2. 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.
3. 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/as, complemento IT, ni prima de productividad variable.
4. 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.
5. El valor resultante de la suma de las cuatro partidas anteriores se convierte en la base de la "Prima anual de desempeño", cuyo valor definitivo será fijado para cada trabajador en función de su absentismo individual en el año anterior, del siguiente modo:
  - 5.1. El absentismo individual se mide a estos efectos por el número de jornadas de ausencia al trabajo de cada trabajador, en el año de devengo, teniendo en consideración únicamente las debidas a los motivos de Enfermedad Común y ausencias no justificadas.
  - 5.2. El trabajador que no haya tenido ninguna ausencia por estos motivos, percibirá el 110% del valor resultante.
  - 5.3. El trabajador que haya tenido entre 1 y 3 jornadas de ausencia percibirá el 100% del valor resultante.
  - 5.4. Al trabajador que haya tenido entre 4 y 36 jornadas de ausencia, se le aplicará un descuento sobre el valor resultante de un 3% por cada jornada de ausencia, percibiendo el porcentaje restante.
  - 5.5. El trabajador que haya tenido más de 36 jornadas de ausencia, no percibirá ninguna prima.
6. La prima así calculada se hará efectiva junto con la nómina del mes de Abril del año siguiente al de devengo.

### Artículo 21. 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 2013 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).

#### 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.

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

### Artículo 22. 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.

Dijous, 6 de març de 2014

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 vigesimocuarto 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 turno rotativo: a medida que el nuevo personal contratado alcance cotas superiores de antigüedad, le será aplicado progresivamente, 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, el 50%.

- A partir del 25º de trabajo continuo, o 37º discontinuo: el 100%.

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.

### Artículo 23. 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 lo dispuesto en el Artículo 16 del presente texto articulado.

### Artículo 24. 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 Sábado noche.
- Premio de festivo.
- Premio de residencia/transporte.
- Compensación ½ hora bocadillo (según anexo 11).

### Artículo 25. 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.

Dijous, 6 de març de 2014

- 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.

### CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 26. 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 y trabajadoras, en aplicación o interpretación de este Convenio.

#### Artículo 27. 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/as de sección, encargados/as, y contra maestros, será competencia exclusiva de la Dirección de la empresa.

El ascenso, provisión de vacantes y promociones del resto de personal, tanto técnico, empleados/as administrativos/as y subalternos/as, como obreros/as u operarios/as, se efectuará de conformidad con lo establecido en los siguientes apartados, en todas las categorías con excepción de las vacantes de subalternos/as, cuyo 80% se reservará a los trabajadores y trabajadoras 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 Artículo 62 de este Convenio, salvo que en este caso esté garantizada la contratación de un nuevo trabajador o trabajadora 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 RRHH., 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 y trabajadoras fijos/as 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

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/la responsable de RRHH., 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 presentaciones de candidaturas en el entorno de los trabajadores y trabajadoras 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 o trabajadora 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Artículo 28. 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 y trabajadoras afectados/as. 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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.

### Artículo 29. 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.

### Artículo 30. 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

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 los anteriores 28 y 29, se entiende como pacto de movilidad funcional en los términos previstos en el artículo 39.4 del Estatuto de los trabajadores, y, en lo menester, como acuerdo de modificación del horario en los términos pactados.

### Artículo 31. 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 y trabajadoras.

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.

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

### Artículo 32. 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### Artículo 33. 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 y delegadas 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.

### Artículo 34. 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 y trabajadoras el cumplimiento de los procedimientos y medidas preventivas que se articulen.

### Artículo 35. 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 y trabajadoras, al objeto de proponer las medidas preventivas oportunas.

#### b) Composición:

Estará compuesto por el número de delegados/as de prevención establecidos legalmente, en función del tamaño de la empresa, junto con otros/as tantos técnicos/as designados/as por la Dirección, que necesariamente incluirá a los y las responsables directos de la gestión preventiva en la empresa.

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

Dijous, 6 de març de 2014

---

La toma de decisiones en el seno del Comité será en todo caso paritaria, entre Delegados y Delegadas de Prevención y técnicos/as 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/a y secretario/a, 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 o delegada 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.

Artículo 36. 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 y trabajadoras.

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.

Artículo 37. Delegados/as de prevención

La empresa dotará de los medios necesarios a los delegados y delegadas 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 y trabajadoras 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 trabajadoras, 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/as 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 y trabajadoras, requerir a la Dirección la adopción de medidas de carácter preventivo.

Artículo 38. 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/as de prevención, cualquiera que sea la modalidad seleccionada, y el equipo médico.

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

Artículo 39. Formación, comunicación e Información

Parte esencial de la política preventiva la constituyen los planes de formación, información y comunicación, por lo que los técnicos/as 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES Y PLAN DE PREVISIÓN

#### Artículo 40. Fondo de pensiones

Durante la vigencia del presente Convenio, se suspende la aportación de la empresa al 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.

A fecha 1 de enero de 2019, se reanudará obligatoriamente la aportación de la empresa al plan de pensiones, y todo ello con independencia de la finalización temporal del presente Convenio, por lo que esta obligación de aportación económica al plan de pensiones, por parte de la empresa, se extiende más allá de la vigencia del presente Convenio.

Por su parte, el personal podrá contribuir de forma voluntaria mediante pagos mensuales que se descontarán de la nómina.

#### Artículo 41. 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 o trabajadora incluido/a 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 1.
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 1.

La inclusión de cada trabajador o trabajadora 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/as 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/a, incluido el pase a la situación de jubilación. El coste del seguro de vida será a cargo de la empresa.

#### Artículo 42. Ticket comedor

El importe a satisfacer por el trabajador o trabajadora 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 cuya jornada inicia o finaliza en horarios de comedor en días laborables, podrá seguir utilizando los servicios del comedor de la fábrica siempre que exista la prestación de dicho servicio.

#### Artículo 43. 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. Durante la vigencia del convenio, estos importes se revisarán conforme al Artículo 16 de este Convenio.

#### Artículo 44. 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.

Dijous, 6 de març de 2014

### Artículo 45. Obsequio de jubilación e invalidez

A todo el personal que al cumplir la edad reglamentaria pase a la situación de jubilación, la empresa le hará donación de una prima según se indica en anexo 11. Igualmente se procederá para el personal que pase a la situación de Invalidez.

### Artículo 46. Premio de constancia y permanencia

Al objeto de premiar la constancia y permanencia del personal, se establece el obsequio de un reloj de oro de pulsera para todos los trabajadores y trabajadoras que alcancen los 25 años de servicio ininterrumpidos, entregándose tal premio en un acto de homenaje que se celebrará bianualmente.

### Artículo 47. Lote de Navidad

Todo el personal recibirá un obsequio consistente en un lote de artículos propios de tal festividad, haciéndolo extensivo por un periodo de cinco años consecutivos a aquellos trabajadores y trabajadoras que pasan a las situaciones de jubilación o invalidez.

### Artículo 48. Socorro de defunción

Todos los trabajadores y trabajadoras sujetos a este Convenio causarán, en caso de fallecimiento, en favor de sus herederos, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a un mes de salario de calificación más antigüedad, si la tuviera, como ayuda para gastos funerarios.

### Artículo 49. Premio de nupcialidad

Se establece un premio en metálico para todo el personal con un año continuado de permanencia en la empresa en el momento de contraer matrimonio, según se indica en anexo 11.. Durante la vigencia del convenio, estos importes se revisarán conforme al Artículo 16 de este Convenio.

### Artículo 50. Premio de natalidad

En las mismas condiciones que para el premio de nupcialidad, se establece un premio por cada hijo nacido (ver anexo 11). Durante la vigencia del convenio, estos importes se revisarán conforme al Artículo 16 de este Convenio.

### Artículo 51. Prendas de trabajo

Las prendas de trabajo se repondrán conforme se vayan deteriorando, exceptuando las camisas y camisetas de las que se realizará una entrega anual.

Dpto./Secc.	Periodicidad	Camisa	Camiseta
Escogido	Anual	2	0
Carret. Zona Contaje Reacond. Stocks	Anual	2	0
Laborat. Q/S	Anual	2	0
Fabricación	Anual	0	4
T.Mec/VF/Moldes	Anual	2	0
T.Elect. Electrónico	Anual	2	0
Fusión	Anual	0	2
Composición	Anual	2	0
1as. Materias	Anual	2	0
T. Líneas	Anual	0	2
Serv. Grales.	Anual	2	0
Mensual	Anual	0	0
Contram. Fabricac.	Anual	0	4

### Artículo 52. Pluses de escolaridad

Todos los trabajadores y trabajadoras con hijos en edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, percibirán un plus de escolaridad según se indica en anexo 11. Durante la vigencia del convenio, estos importes se revisarán conforme al Artículo 16 de este Convenio.

Dijous, 6 de març de 2014

---

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.

### Artículo 53. Obsequio para los hijos del personal en la Festividad de Reyes

Todos los hijos de los trabajadores y trabajadoras, 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, 2013 a 2018, se indica en el anexo 11.

### Artículo 54. ACD (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.

Durante la vigencia del presente convenio se suspende dicha aportación, El valor a fecha de 2012 de la aportación a la ACD, se recuperará de forma automática el 1 de enero de 2019 y se destinará a fines sociales a definir por la representación social.

### Artículo 55. Ayuda a hijos discapacitados

Asignación creada para ayuda a los trabajadores y trabajadoras 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 2013. Durante la vigencia del convenio, estos importes se revisarán conforme al Artículo 16 de este Convenio.

### Artículo 56. 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.

### Artículo 57. 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/a.

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.).

### Artículo 58. Otras mejoras sociales

Se establecer las siguientes mejoras sociales:

- En el supuesto de Intervención quirúrgica de personas de primer grado que no requiera reposo expreso establecido por recomendación médica: corresponderá 1 día de permiso, siempre y cuando la intervención quirúrgica se produzca en un día efectivamente laborable en el calendario aplicable al trabajador/a.

Dijous, 6 de març de 2014

- Disfrute preferente de días acumulados para celebraciones de carácter familiar que tenga como protagonista a parientes de hasta 2º grado, supeditado al máximo de una persona por equipo /departamento y bajo aprobación expresa de RH.

- Posibilidad de acumular en jornadas completas el permiso de lactancia.

- Flexibilidad en el disfrute de la suspensión del contrato no retribuido por adopción para adopciones internacionales debido a traslados urgentes y repetidos al país de origen

### CAPÍTULO VII. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y JUBILACIÓN

#### Artículo 59. 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 puntales 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/a 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 producidos en el mes inmediato anterior.

#### Artículo 60. Jubilación anticipada

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores/as podrán acogerse a la jubilación parcial establecida según se refleja en el acuerdo colectivo de Castellar Vidrio S.A. para la aplicación de un plan de jubilación parcial (Ver Anexo 10), con la siguiente regulación asociada:

1. La aplicación de esta modalidad queda condicionada en todo caso al Acuerdo Colectivo de Castellar Vidrio S.A. para la aplicación de un Plan de Jubilación Parcial (Ver Anexo 10) y al mantenimiento de su actual regulación legal, aplicándose en su caso la que se establezca de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

2. 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.

3. 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 o trabajadora jubilado/a.

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

### CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 61. 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

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.

### Artículo 62. 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.

### Artículo 63. Bolsa de ayuda a la formación externa

La empresa destinará una bolsa (ver anexo 11) para el 2013, incrementados en el IPC real en cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio, para ayuda a trabajadores/as fijos/as 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 o la 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.

### Artículo 64. 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 y trabajadoras; 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.

A tal efecto, se crea una bolsa de 24 horas, fuera del cómputo anual de jornada pactado y a cargo del trabajador sin compensación alguna dinerario o no dineraria, de asistencia obligatoria para toda la plantilla con la finalidad de adecuar el perfil profesional de la plantilla a las necesidades de formación que se detecten en el plan de formación anual.

Dicha formación será siempre en jornadas completas. Como máximo podrán ser tres jornadas de presencia. Dichas jornadas serán planificadas y comunicadas con un mínimo de 1,5 meses de antelación.

Por encima de dicho cómputo se acuerda regular las compensaciones por Asistencia a Reuniones y Formación en forma sistemática y homogénea, del siguiente modo:

Dijous, 6 de març de 2014

### 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 es 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 es necesaria)
Día descanso	150% horas dedicación + 1 hora transporte (+ comida, si es 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 que se pudieran generar 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/la 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/la responsable de recursos humanos, previa consulta con los representantes del personal.

## CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

### Artículo 65. 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.

Dijous, 6 de març de 2014

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/as 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/as afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente: el trabajador/a 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.

### Artículo 66. 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 o delegada 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/a 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 70 del presente convenio. En el caso de reuniones de urgencia la comunicación deberá ser formulada con la máxima antelación posible.

### Artículo 67. Delegados/as de las secciones sindicales

Se reconoce el nombramiento de un delegado o delegada 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 o delegada sindical previsto en esta estipulación.

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

Dichos delegados o delegadas ostentarán la representación sindical ante la empresa y el comité de la misma.

El nombramiento o revocación de los delegados/as y suplentes deberá ser comunicado por escrito a la empresa.

Los delegados y delegadas 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

Los Delegados/as 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/a, 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.

### Artículo 68. Dotación al Comité de Empresa

Durante la vigencia del presente convenio se suspende dicha aportación, El valor a fecha de 2012 de la aportación al Comité de Empresa, se recuperará de forma automática el 1 de enero de 2019.

No obstante, durante la vigencia del convenio se garantizará, en todo caso, el material de oficina necesario.

### Artículo 69. 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:

Cada sección sindical y el Comité de Empresa confeccionarán una semana antes del inicio de cada mes el cuadro predictor 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.

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

### Artículo 70. 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 inste 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.
6. El plazo de la Comisión Paritaria para resolver el conflicto será de 10 días.

### Artículo 71. 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

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 y trabajadoras, 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 y trabajadoras, 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 empleados/as.

### 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 Cataluña (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 el respecto en el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña, 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 TLC, 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 Cataluña.

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.

Dijous, 6 de març de 2014

Artículo 72. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3

En el caso de iniciarse algún procedimiento según lo establecido en el artículo 82.3, se actuará según lo estipulado en el Artículo 71. del Convenio colectivo.

### 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 de relevo del taller eléctrico.
- Pacto sobre jornada intensiva en el taller eléctrico.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Compromisos de la Dirección

Como consecuencia de la firma del presente Convenio colectivo, y formando parte de las bases que lo sustentan y que justifica el equilibrio de esfuerzos y contrapartidas, la Dirección asegura durante la vigencia de lo pactado:

- Compromiso a reactivar las inversiones necesarias para la operatividad de la planta.
- Garantía de empleo medio respecto de los contratos indefinidos durante la vigencia del convenio. Garantía de Dirección de no priorizar, en supuesto de circunstancias organizativas o económicas, la extinción de contratos con mayor carga salarial.
- Compromiso de aplicación, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, del preacuerdo alcanzado para el acceso a la jubilación parcial con las condiciones, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (Ver Anexo 10: Acuerdo Colectivo de Castellar Vidrio SA para la aplicación de un Plan de Jubilación Parcial).
- Garantía de movilidad geográfica voluntaria: la movilidad geográfica que aplicará por circunstancias organizativas o económicas se basará en criterios de voluntariedad.

Segunda: Acuerdo sobre el régimen y calendario de trabajo

En el marco del acuerdo, y aceptando que durante el 2013 no se produce modificación alguna del régimen de trabajo, ni en el calendario asociado, se pacta la obligatoriedad de implantar de forma efectiva en el 2014 un régimen de trabajo que cumpla con los siguientes criterios:

- No contratación de plantilla temporal para cobertura de vacaciones para impulsar la estabilidad productiva.
- A los efectos de compensación por disfrute de vacaciones fuera del periodo establecido se compensará el equivalente al salario correspondiente en la siguiente forma:

2014: se pagará el 40% del salario correspondiente.

2015 y 2016: se pagará el 50% del salario correspondiente.

2017 y 2018: se pagará el 60% del salario correspondiente.

A estos efectos sólo computarán los días efectivamente disfrutados de vacaciones fuera del periodo según se regula en el artículo 11 del Convenio colectivo.

Dijous, 6 de març de 2014

Se acuerda que dicho régimen de trabajo y calendario de trabajo será propuesto por la representación de los trabajadores, para su validación por Dirección, siempre que se respeten los criterios anteriormente establecidos.

De forma complementaria, la Dirección se compromete a realizar 5 contrataciones indefinidas a partir de la firma del convenio. (4 personas de incremento neto a los efectos de mantenimiento de plantilla) para garantizar la plantilla necesaria para la formalización de las diferentes opciones de calendarios de trabajo aceptadas por la Dirección en el periodo de negociación del Convenio colectivo.

Finalmente, se establece que si la representación social no definiera un calendario antes del 31.10.2013, se aplicará para el 2014 el calendario propuesto por la Dirección: Calendario 6-4 con la alternativa con ciclos de 6-4 y 6-2 en verano. (ver Anexo 10).

Tercera: Pacto de eliminación del concepto salarial "Plus Productividad Consolidado"

Se acuerda la eliminación del concepto salarial "Plus Productividad Consolidado" con la siguiente regulación asociada:

- En el supuesto de personal en plantilla con contrato indefinido antes del 31.12.2012 se consolidará el valor actual en un concepto "Ad personam" el 100% del valor actual.
- El personal con contrato indefinido que no cobrara a la firma del convenio el 100% del "Plus Productividad Consolidado" mantendrá dicha evolución hasta completarlo.

La eliminación del citado concepto salarial "Plus Productividad Consolidado" se fundamenta, en el marco de un plan de viabilidad, en la perentoria necesidad de ajustar los costes fijos de Castellar Vidrio e impulsar la reactivación de inversiones que hagan operativa la planta y le permitan competir en un contexto muy competitivo y por tanto, mejorar sus expectativas de viabilidad. Dicho pacto es, por tanto, parte esencial del plan global de reactivación de las inversiones y de garantía de mantenimiento del empleo.

Cuarta: Pacto de eliminación del concepto salarial "Aumento lineal"

Se acuerda la eliminación del concepto salarial "Aumento lineal" con la siguiente regulación asociada:

- En el supuesto de personal en plantilla con contrato indefinido antes del 31.12.2012 se consolidará el valor actual en un concepto "Ad personam" el 100% del valor actual.
- En el supuesto de personal en plantilla con contrato indefinido antes del 31.12.2012, se eliminará del concepto "Ad personam" 420 EUR brutos anuales, prorrateados en cada mes.
- Adicionalmente, en el supuesto de personal en plantilla con contrato indefinido antes del 31.12.2012, se eliminará del concepto "Ad personam" 112 EUR anuales, prorrateados en cada mes.
- El personal con contrato indefinido que no cobre actualmente el 100% mantendrá dicha evolución hasta completarlo.
- Todos los trabajadores contarán con un nuevo "Plus Regulación Convenio 2013" desde su incorporación. Dicho plus será de 420 EUR anuales, prorrateados en las respectivas pagas.

La eliminación del citado concepto salarial "Aumento lineal" se fundamenta, en el marco de un Plan de Viabilidad, en la perentoria necesidad de ajustar los costes fijos de Castellar Vidrio e impulsar la reactivación de inversiones que hagan operativa la planta y le permitan competir en un contexto muy competitivo y por tanto, mejorar sus expectativas de viabilidad. Dicho pacto es, por tanto, parte esencial del plan global de reactivación de las inversiones y de garantía de mantenimiento del empleo.

Quinta: Acuerdo para la eliminación del pacto de laboratorio

- Con la desaparición de las necesidades productivas y de organización que motivaron el Pacto de laboratorio, la Dirección establece que no es necesario renovar dicho pacto. A tal efecto se acuerda:
- Adecuar de horario actual del Controlador de Laboratorio de Calidad (3 puestos), que conllevará el siguiente régimen de trabajo rotativo entre los 3 puestos.

Dijous, 6 de març de 2014

- a) 1 puesto: 06–14.
- b) 1 puesto: 14–22.
- c) 1 Turno Central.

- La jornada Anual se mantiene como la establecida en Convenio colectivo para el turno central.

- Se garantizará, en un concepto compensatorio y en un plus "ad personam", el 100% las percepciones salariales que venían recibiendo como consecuencia de las necesidades de cobertura organizativa los fines de semana.

- En el marco del acuerdo, la Dirección accede a flexibilizar el horario de tarde con un mínimo de finalización de jornada a las 20H.

Sexta: Acuerdo para la regulación de Pacto de retén de Taller de Líneas

- En el marco de la evolución organizativa de los equipos de turno hacia un modelo similar al estándar de grupo, se establece innecesario el mantenimiento del actual pacto de retén de Taller de Líneas.

1. El proceso de eliminación del pacto de retén deberá ser paulatino y adaptado a las necesidades derivadas de la evolución organizativa.

2. Como consecuencia de lo anterior, a partir del 01.01.2014 se dejará de aplicar, en su totalidad, todo lo relativo a dicho pacto de retén de taller de líneas. En todo caso, si a juicio de la Dirección de planta fuera necesario, se garantizará el pacto de retén hasta el 01.07.2014.

- En todo caso, los actuales trabajadores del taller de líneas, podrán optar a dicha fecha por:

1. Incorporación en un plus "Ad Personam", del 85% las percepciones salariales que venían recibiendo en concepto del plus retén, desapareciendo la obligación de cumplir con lo regulado en el pacto de retén.

2. Mantenimiento en un plus "Ad Personam", del 100% de las percepciones salariales que venían recibiendo en concepto del plus retén, con la obligación de cumplir con lo regulado en el pacto de retén. (ver Anexo 2).

Séptima: Acuerdo para la regularización del valor punto de referencia para el cálculo de la prima de rendimiento

Se acuerda que el valor punto de referencia para el cálculo de la prima de rendimiento se regularizará durante la vigencia del convenio según el IPC real.

Octava: 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.

### 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. 937366520.

### ANEXO 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 1970.

Dijous, 6 de març de 2014

---

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 y/o trabajadoras 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 y/o trabajadoras 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 o trabajadora sustituida, 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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

12. Este sistema organizativo para el Taller Mecánico de Mantenimiento General dio 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 2

#### 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, SA, 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 y trabajadora.

##### 2. ADECUACIÓN 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. COMPENSACIÓN ECONÓMICA

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. MECÁNICOS TALLER LINEAS EN FABRICACIÓN

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.

Dijous, 6 de març de 2014

---

### 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/as 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/as 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 y trabajadoras 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 o trabajadora 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/a sustituto/a, 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. COMPENSACIÓN ECONÓMICA 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

Dijous, 6 de març de 2014

---

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 semanas 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.

- 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 semanas 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 3

#### PACTO DE RELEVO TALLER ELÉCTRICO

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.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 6 de març de 2014

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.

### ANEXO 4

#### PACTO JORNADA INTENSIVA TALLER ELÉCTRICO

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 5

#### CUADRO ANTIGÜEDADES EMPLEADOS MENSUALES PRECIO (JULIO 2013)

ASE: Años de servicio en la empresa.

Base Diaria	Grupos profesionales	ASE	ASE	ASE	ASE	ASE	ASE	ASE
		1 AÑO (2,5%)	2 AÑOS (5%)	4 AÑOS (10%)	9 AÑOS (20%)	14 AÑOS (30%)	19 AÑOS (40%)	24 AÑOS (50%)
790,12	Ingeniero/Licenciado	19,75	39,51	79,01	158,02	237,04	316,05	395,06
630,42	Ingeniero Técnico	15,76	31,52	63,04	126,08	189,13	252,17	315,21
542,14	Jefe de Departamento	13,55	27,11	54,21	108,43	162,64	216,86	271,07
494,37	Jefe de Sección	12,36	24,72	49,44	98,87	148,31	197,75	247,19
494,37	Encargado Taller	12,36	24,72	49,44	98,87	148,31	197,75	247,19
462,52	Contra maestre	11,56	23,13	46,25	92,50	138,76	185,01	231,26
494,37	Delineante Proyectista	12,36	24,72	49,44	98,87	148,31	197,75	247,19
436,63	Delineante de 1ª	10,92	21,83	43,66	87,33	130,99	174,65	218,32
433,57	Delineante de 2ª	10,84	21,68	43,36	86,71	130,07	173,43	216,79
595,62	Jefe 1ª Administrativo	14,89	29,78	59,56	119,12	178,69	238,25	297,81
542,14	Jefe 2ª Administrativo	13,55	27,11	54,21	108,43	162,64	216,86	271,07
494,37	Oficial 1ª administ.	12,36	24,72	49,44	98,87	148,31	197,75	247,19
433,57	Oficial 2ª administ.	10,84	21,68	43,36	86,71	130,07	173,43	216,79
383,58	Auxiliar Administrativo	9,59	19,18	38,36	76,72	115,07	153,43	191,79
383,58	Subalterno	9,59	19,18	38,36	76,72	115,07	153,43	191,79
462,52	Técnico Informático	11,56	23,13	46,25	92,50	138,76	185,01	231,26

### ANEXO 6

#### TABLA SALARIAL ANUAL BÁSICA PERSONAL MENSUALES (JULIO 2013)

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	25% MIN.	Premio	PAGA EX.	PAGA EX.	TOTAL
	12 MESES	GARANTIZADO	Residencia	JUN./NAV. SB+25%	MAR./SEPT.	
E0	7.547,84	1.886,96	719,83	1.572,47	3.079,22	14.806,32
E1	10.302,15	2.575,54	719,83	2.146,28	3.079,22	18.823,02
E2	12.318,57	3.079,64	719,83	2.566,37	3.079,22	21.763,63
E3	12.931,85	3.232,96	719,83	2.694,14	3.079,22	22.658,00
E4	14.639,90	3.659,97	719,83	3.049,98	3.079,22	25.148,90
E5	14.946,54	3.736,63	719,83	3.113,86	3.079,22	25.596,08

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 6 de març de 2014

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE 12 MESES	25% MIN. GARANTIZADO	Premio Residencia	PAGA EX. JUN./NAV. SB+25%	PAGA EX. MAR./SEPT.	TOTAL
E6	15.137,72	3.784,43	719,83	3.153,69	3.079,22	25.874,89
E7	17.080,62	4.270,15	719,83	3.558,46	3.079,22	28.708,28
E8	18.044,07	4.511,02	719,83	3.759,18	3.079,22	30.113,32
E9	20.460,82	5.115,20	719,83	4.262,67	3.079,22	33.637,74
E10	28.638,85	7.159,71	719,83	5.966,43	3.079,22	45.564,04

Puestos	Categoría	Grado Consolidado
Administrativo/a Compras	Oficial 1ª Administrativo	E1
Administrativo/a de Personal	Oficial 1ª Administrativo	E1
Almacenero/a A	Oficial 1ª Administrativo	E1
Administrativo/a de Calidad	Oficial 1ª Administrativo	E2
Administrativo/a de Expediciones	Oficial 1ª Administrativo	E2
Recepción y Supervisión de Embalajes	Contraestrate	E2
Delineante Proyectista	Delineante Proyectista	E3
Coordinador/a de Cambios ZF	Contraestrate	E4
Jefe/a de Equipo ZF	Contraestrate	E4
Regulador de Fabricación	Contraestrate	E4
Jefe/a de Mantenimiento y Cambios ZF	Ingeniero Técnico	E7
Jefe/a Taller Eléctrico-Electrónico	Ingeniero Técnico	E7
Jefe/a Taller Mecánico	Contraestrate	E7
Refuerzo del Cambio ZF	Contraestrate	E7
Técnico en Microinformática	Técnico Informática Industrial	E7
Responsable de Almacén	Jefe/a Sección	E8
Jefe Expediciones	Jefe/a de Departamento	E9
Jefe/a Laboratorio	Contraestrate	E9
Jefe/a Taller de Moldes	Contraestrate	E9
Responsable de Compras	Jefe/a Sección	E9
Responsable de Medio Ambiente	Jefe/a Sección	E9
Responsable Equipamiento ZC	Contraestrate	E9
Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	Ingeniero/Licenciado	E9
Jefe/a de Control de Calidad y Producto	Contraestrate	E9
Jefe/a Dpto. RRHH	Jefe/a 1ª Adm.	E10
Jefe/a de Turno	Ingeniero Técnico	E10
Jefe/a de Fusión y Composición	Ingeniero/Licenciado	E10
Jefe/a de Mantenimiento y Trabajos Nuevos	Ingeniero Técnico/Ingeniero	E10
Jefe/a Taller de Líneas	Ingeniero/Licenciado	E10
Responsable de Ingeniería y Servicios	Ingeniero/Licenciado	E10
Responsable de Proceso	Ingeniero Técnico	E10

### ANEXO 7

#### TABLA SALARIAL PRECIOS CONVENIO (JULIO 2013)

(Conversión datos a 40 horas semanales).

CONCEPTOS	GRADOS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Salario Base día	24,00	25,04	26,00	27,08	28,13	29,00	29,84	31,09	31,78	33,07	33,95
25% mín. Garantizado Plus Nocturno	7,20	7,51	7,85	8,10	8,46	8,69	8,96	9,31	9,50	9,92	10,19
20% Tóxico y Penoso	5,74	6,01	6,21	6,50	6,76	6,96	7,18	7,44	7,62	7,80	8,14
Premio Domingo	30,26	31,46	32,65	34,10	35,17	36,54	37,24	38,95	39,65	41,40	42,61
Premios Sábado Noche	15,13	15,73	16,33	17,05	17,59	18,28	18,62	19,47	19,83	20,70	21,31
Premios Festivo Turno	145,42	152,57	157,33	162,18	166,45	172,60	176,63	182,85	187,32	194,57	200,06
Plus Retén	150,97	222,66	241,27	256,76	267,35	274,42	286,41	299,12	312,50	332,26	344,23
Plus Espec. Fabricación	7,39	7,71	8,02	8,35	8,67	8,96	9,22	9,59	9,81	10,22	10,48
Plus Esp. T.Líneas/ Elect.	5,55	5,80	6,01	6,27	6,53	6,72	6,94	7,20	7,35	7,66	7,89
Plus Esp. T. Mecánico	0,71	0,80	0,81	0,83	0,85	0,87	0,89	0,92	0,93	0,99	1,01
Horas Extras 75%	13,33	13,77	14,52	14,77	15,31	15,64	16,18	16,71	17,17	17,66	18,05
Horas Extras 85%	14,03	14,52	15,23	15,58	16,14	16,48	17,04	17,63	18,05	18,60	19,02
Horas Extras 95%	14,73	15,28	16,12	16,40	16,97	17,35	17,91	18,49	19,00	19,50	19,99

CVE-Núm. de registre: 062014000293

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 6 de març de 2014

ANTIGÜEDAD	Base Día	3%	5%	10%	20%	30%	40%	50%
Peón Especialista	12,67	0,32	0,63	1,27	2,53	3,80	5,07	6,34
Ayudante	13,03	0,33	0,65	1,30	2,61	3,91	5,21	6,51
Oficial2ª	13,69	0,34	0,68	1,37	2,74	4,11	5,48	6,85
Oficial1ª	14,59	0,36	0,73	1,46	2,92	4,38	5,84	7,30

*Continua en la página siguiente*

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 6 de març de 2014

### ANEXO 8

TABLA SALARIAL DIARIOS CONVENIO (JULIO 2013)

PUESTO	GRADO	SALARIO BASE	25% MÍNIMO G.	PLUS ESPEC.	BOCADILLO	MEDIA TURNO	RETEN	PLUS DISP/RESP	MEDIA INCENTIVO	PLUS TUR. ROT.	PLUS TURNIC.	RESIDEN.	PAGAS JUN/NAV.	PAGAS MAR/SEPT.	TOTAL
Mecánico Fabricación	11	12.391,28	2.353,98	2.420,86	-	4.341,66	-	-	3.203,29	1.460,09	276,41	673,20	3.045,37	3.079,22	33.245,36
Hornero	11	12.391,28	2.353,98	2.529,07	2.082,03	4.341,66	-	-	-	1.132,41	276,41	673,20	2.546,15	3.079,22	31.405,41
Electricista Turno Rotativo	11	12.391,28	2.353,98	1.823,44	-	4.341,66	-	-	-	905,03	276,41	673,20	2.546,15	3.079,22	28.390,37
Electromecánico Turno	11	12.391,28	2.353,98	1.504,68	-	4.341,66	-	-	-	1.081,14	276,41	673,20	2.546,15	3.079,22	28.247,72
Mecánico Taller Líneas	11	12.391,28	2.517,03	1.949,74	-	-	2.981,08	1.049,63	-	-	-	719,83	2.551,90	3.079,22	27.239,71
Electricista Turno Central	11	12.391,28	2.517,03	1.949,74	-	-	-	-	-	-	-	719,83	2.546,15	3.079,22	23.203,25
Electrónico/Electromecánico	11	12.391,28	2.517,03	-	-	-	-	1.049,63	-	-	-	719,83	2.551,90	3.079,22	22.308,89
Maquinista Fabricación	10	12.070,75	2.291,57	2.360,67	-	4.221,46	-	-	2.077,57	1.377,61	276,41	673,20	2.804,08	3.079,22	31.232,54
Ayudante Taller Mecánico	10	12.070,75	2.450,29	245,51	-	-	4.319,37	1.049,63	-	-	-	719,83	2.486,05	3.079,22	26.420,65
Polivalente Zona Fría	10	12.070,75	2.291,57	-	-	4.221,46	-	-	-	860,45	276,41	673,20	2.480,30	3.079,22	25.953,36
Refractarista	10	12.070,75	2.291,57	1.885,39	-	-	-	-	-	-	-	719,83	2.546,15	3.079,22	22.592,91
Mecánico Mant. Zona Fría	10	12.070,75	2.450,29	-	-	-	-	1.049,63	-	-	-	719,83	2.486,03	3.079,22	21.855,75
Verificador Moldes	10	12.070,75	2.450,29	977,26	-	-	-	-	-	-	-	719,83	2.480,30	3.079,22	21.777,65
Ayudante Taller Líneas	9	11.598,77	2.345,41	1.816,27	-	-	2.706,22	1.049,63	-	-	-	719,83	2.389,07	3.079,22	25.704,42
Controlador Lab.	9	11.598,77	2.345,41	-	-	-	-	-	-	-	295,56	719,83	2.383,30	3.079,22	20.422,09
Almacenero	9	11.598,77	2.345,41	-	-	-	-	-	-	-	-	719,83	2.383,30	3.079,22	20.126,53
Conductor Máquina	8	11.348,69	2.151,13	2.215,78	-	3.967,96	-	-	1.774,40	1.306,28	276,41	673,20	2.608,45	3.079,22	29.401,52
Ífa	8	11.348,69	2.151,13	728,93	-	3.967,96	-	-	-	855,99	276,41	673,20	2.445,52	3.079,22	25.527,05
Carretillero	8	11.348,69	2.151,13	728,93	-	3.967,96	-	-	-	855,99	276,41	673,20	2.445,52	3.079,22	25.527,05
Recepcionista Materias Primas	8	11.348,69	2.030,07	1.621,95	374,46	1.649,54	-	-	-	708,95	260,86	635,32	2.331,92	3.079,22	24.040,98
Auxiliar Moldes	7	10.890,80	2.211,93	886,68	-	-	-	-	-	-	-	719,83	2.237,84	3.079,22	20.026,30
Engrasador	6	10.584,36	2.145,20	1.658,95	-	-	-	788,98	-	-	-	719,83	2.174,87	3.079,22	21.151,41
Especialista En Reescogido	6	10.584,36	2.145,20	-	-	-	-	-	-	-	295,56	719,83	2.174,87	3.079,22	18.999,04
Auxiliar Servicios Generales	3	9.488,94	1.937,83	-	-	-	-	-	-	-	-	719,83	1.949,78	3.079,22	17.175,60

### ANEXO 9

PREACUERDO 11.06.2013 CONVENIO COLECTIVO (PLAN DE VIABILIDAD CASTELLAR VIDRIO)

En el marco del Plan de Viabilidad de Castellar Vidrio, el presente documento tiene por objeto reflejar los diferentes puntos de preacuerdo alcanzados con fecha 11.06.2013, fruto de las diferentes reuniones de negociación del Convenio colectivo. Dichos pactos conforman el preacuerdo entre la Dirección y la Representación Social y deberá ser presentado por el Comité de Empresa para su ratificación por la Asamblea de trabajadores/as.

Este documento se presenta como una unidad, siendo válida sólo tomada en su totalidad, por lo que cada uno de sus elementos debe estimarse vinculado al conjunto, y no podrán aceptarse ni darse por válidos algunos de sus contenidos separados de los otros.

Dijous, 6 de març de 2014

Como consecuencia de la firma del presente preacuerdo, y formando parte de las bases que lo sustentan y que justifica el equilibrio de esfuerzos y contrapartidas, la Dirección asegura durante la vigencia de lo pactado las siguientes garantías asociadas.

Garantías asociadas:

Dichos puntos de acuerdo conllevan, siempre que se alcance un acuerdo firmado hoy 11 de junio de 2013 y se den las condiciones organizativas y de mercado:

- Compromiso de la Dirección a reactivar las inversiones necesarias para la operatividad de la planta.
- Garantía de empleo medio respecto de los contratos indefinidos durante la vigencia del convenio. Garantía de Dirección de no priorizar la extinción de contratos con mayor carga salarial.
- Compromiso de aplicación, durante la vigencia del presente convenio colectivo, del preacuerdo alcanzado para el acceso a la jubilación parcial con las condiciones, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Garantía de movilidad geográfica voluntaria: la movilidad geográfica que aplicará por circunstancias organizativas o económicas se basará en criterios de voluntariedad.

1. Vigencia:

6 años: del 1/1/2013 al 31/12/2018.

Revisión salarial general:

Años 2014, 2015, 2016.

- Si PTM > 88,50%: se retribuirá el 100% IPC real; el incremento se consolida.
- Si PTM > 88,40%: se retribuirá el 90% IPC real; el incremento se consolida.
- Si PTM > 88,30%: se retribuirá el 75% IPC real; el incremento se consolida.
- Si PTM > 88,20%: se retribuirá el 60% IPC real; el incremento se consolida.
- Si PTM > 88,10%: se retribuirá el 45% IPC real; el incremento se consolida.
- Si PTM > 88,00%: se retribuirá el 30% IPC real, el incremento se consolida.

A los efectos del cálculo del PTM para la revisión salarial:

- Se sumarán las toneladas perdidas a causa de paradas por el acuerdo de interrumpibilidad de suministro eléctrico.
- En el caso de arrancadas de nuevos hornos, el PTM computará a partir de que se alcance el rendimiento medio establecido para dicha serie de producción.

Años 2017 y 2018.

- Si PTM > 89,00%: se retribuirá el IPC real, el incremento se consolida en tablas salariales.
- Si PTM > 88,50%: se retribuirá 2/3 IPC real, el incremento se consolida en tablas salariales.
- Si PTM > 88,00%: se retribuirá 1/3 IPC real, el incremento se consolida en tablas salariales.

A los efectos del cálculo del PTM para la revisión salarial:

- Se sumarán las toneladas perdidas a causa de paradas por el acuerdo de interrumpibilidad de suministro eléctrico.
- Por cada cambio de color acumulado en el año que exceda el número de 4, se añadirá al resultado del PTM Anual un 0,10.
- En el caso de arrancadas de nuevos hornos, el PTM computará a partir de que se alcance el rendimiento medio establecido para dicha serie de producción.

Dijous, 6 de març de 2014

En todos los casos durante la vigencia del convenio, se garantiza un incremento anual mínimo consolidado del 25% IPC real.

Los incrementos de IPC tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de cada ejercicio.

A la firma del convenio se ajustarán las tablas salariales en base a:

a) No consolidación en las tablas salariales 2013 de un 1,9% del IPC real 2012.

b) Reducción de un 3,5% adicional sobre las tablas salariales de 2013.

Dicho ajuste se realizará a partir de la firma del convenio y sin efectos económicos en lo ya retribuido.

c) Se aplicará, en todo caso, la regularización del IPC real al valor punto de referencia para el cálculo de la prima de rendimiento.

d) Se eliminará el concepto salarial "Plus Productividad Consolidado".

- En el supuesto de personal en plantilla con contrato indefinido antes del 31.12.2012 se consolidará en un concepto "Ad personam" el 100% de los valores actuales.

- El personal con contrato indefinido que no cobre actualmente el 100% mantendrá dicha evolución hasta completarlo.

e) Se eliminará el concepto salarial "Aumento lineal":

- En el supuesto de personal en plantilla con contrato indefinido antes del 31.12.2012 se consolidará en un concepto "Ad personam" 12 de las 14 pagas anuales.

- Las otras dos pagas se dividirán entre 14 y se redondearán a 30 EUR. Dichos 30 EUR se consolidarán en un nuevo plus denominado plus "Regulación Aumento Lineal".

- El personal con contrato indefinido que no cobre actualmente el 100% mantendrá dicha evolución hasta completarlo.

- Las nuevas incorporaciones contarán con dicho nuevo plus "Regulación Aumento Lineal" desde su incorporación con contrato indefinido.

Adicionalmente, durante la vigencia del Convenio, no se realizará aportación alguna al plan de pensiones, a la ACD, ni al Comité de empresa, garantizándose, en todo caso, el material de oficina necesario.

El plan de pensiones se recuperará de forma automática el 1 de enero de 2019.

El valor a fecha de 2012 de la aportación a la ACD y al Comité de Empresa, se recuperará de forma automática el 1 de enero de 2019 y se destinará a fines sociales a definir por la Representación Social.

### 3. Calendario de trabajo:

a) Régimen de trabajo:

La Dirección aceptará un régimen de trabajo que cumpla con los siguientes criterios:

- No contratación de plantilla temporal para cobertura de vacaciones para impulsar la estabilidad productiva.

- A los efectos de compensación por disfrute de vacaciones fuera del periodo establecido se compensará el equivalente al salario correspondiente en la siguiente forma:

2014 y 2015: se pagará el 40% del salario correspondiente.

2016 y 2017: se pagará el 50% del salario correspondiente.

2018: se pagará el 60% del salario correspondiente.

Dijous, 6 de març de 2014

A estos efectos sólo computarán los días efectivamente disfrutados de vacaciones fuera del periodo según se regula en el artículo 11º del Convenio Colectivo.

- Incremento de 5 contrataciones indefinidas a partir de la firma del convenio. (4 personas de incremento neto a los efectos de mantenimiento de plantilla).

b) A tal efecto, si la representación social no definiera un calendario, se aplicará el calendario propuesto por la Dirección: ver anexo 1 (6-2; 6-4), opción con ciclos de 6-4 y 6-2 en verano.

#### 4. Formación:

- Se establecen 24 horas de formación, fuera del cómputo anual de jornada pactado, de asistencia obligatoria para toda la plantilla con la finalidad de adecuar el perfil profesional de la plantilla a las necesidades de formación que se detecten en el plan de formación anual.

- Dicha formación será siempre en jornadas completas. Como máximo podrán ser tres jornadas de presencia.

- Dichas jornadas serán planificadas y comunicadas con un mínimo de 1,5 mes de antelación.

#### 5. Revisión del texto articulado para la clarificación de aspectos organizativos.

##### 5.1 Eliminación del Pacto de laboratorio.

a) Con la desaparición de las necesidades productivas y de organización que motivaron el Pacto de laboratorio, la Dirección establece que no es necesario renovar dicho pacto.

b) A tal efecto la Dirección propone:

- Adecuación de horario actual de puesto de Controlador de Laboratorio de Calidad (3 puestos), que conllevará el siguiente régimen de trabajo rotativo entre los 3 puestos.

1 puesto: 06 – 14.

1 puesto: 14 – 22.

1 Turno Central.

- Jornada Anual: la establecida en Convenio colectivo para el turno central.

- Se garantizará, en concepto compensatorio y en un plus "ad personam", el 100% las percepciones salariales que venían recibiendo como consecuencia de las necesidades de cobertura organizativa los fines de semana.

- Será posible la flexibilidad en horario de tarde con un mínimo de finalización de jornada a las 20H.

##### 5.2 Regulación de Pacto de retén de Taller de Líneas.

- En el marco de la evolución organizativa de los equipos de turno hacia un modelo similar al estándar de grupo, se establece innecesario el mantenimiento del actual pacto de retén de Taller de Líneas.

- El proceso de eliminación del pacto de retén deberá ser paulatino y adaptado a las necesidades derivadas de la evolución organizativa.

- Como consecuencia de lo anterior, a partir del 01.01.2014 se dejará de aplicar, en su totalidad, todo lo relativo a dicho pacto de retén de Taller de Líneas. En todo caso, si a juicio de la Dirección de Planta fuera necesario, se garantizará el pacto de retén hasta el 01.07.2014.

En todo caso, los actuales trabajadores del Taller de Líneas, podrán optar a dicha fecha por:

a) Incorporación en un plus "Ad Personam", del 85% las percepciones salariales que venían recibiendo en concepto del plus retén, desapareciendo la obligación de cumplir con lo regulado en el pacto de retén.

Dijous, 6 de març de 2014

---

b) Mantenimiento en un plus "Ad Personam", del 100% de las percepciones salariales que venían recibiendo en concepto del plus retén, con la obligación de cumplir con lo regulado en el pacto de retén.

### 5.3 Regulación mejoras sociales:

- Intervención quirúrgica de personas de primer grado que no requiera reposo expreso establecido por recomendación médica: corresponderá 1 día de permiso, siempre y cuando la intervención quirúrgica se produzca en un día efectivamente laborable en el calendario aplicable al trabajador/a.

- Disfrute preferente de días acumulados para celebraciones de carácter familiar que tenga como protagonista a parientes de hasta 2º grado, supeditado al máximo de una persona por equipo /departamento y bajo aprobación expresa de RH.

- Permiso de lactancia y reducción de jornada: posibilidad de acumulación en jornadas completas para el permiso de lactancia.

- Flexibilización del disfrute de la suspensión del contrato no retribuido por adopción para adopciones internacionales debido a traslados urgentes y repetidos al país de origen.

### ANEXO 10

#### ACUERDO JUBILACIÓN PARCIAL

Acta de acuerdo colectivo de la empresa Castellar Vidrio, SA, para el establecimiento de Plan de jubilación parcial.

En Castellar de Vallés, a 25 de marzo de 2013, en las dependencias de la empresa Castellar Vidrio, SA, con domicilio en Calle Bergueda nº 67, 08211 de Castellar del Valles, Barcelona,

#### REUNIDOS:

De una parte, la Dirección de la Empresa, representada por:

Julio Rubio.

Y de otra, el Comité de Empresa de la misma, representado por:

Juan Carlos Sola, presidente del mismo.

En la representación que respectivamente les corresponde, y mutuamente se reconocen, tras la conversaciones mantenidas con anterioridad entre ambas partes,

#### EXPONEN:

Siendo las 12 horas, se reúnen en los locales de la empresa, al efecto de suscribir el presente acuerdo colectivo de empresa para el establecimiento de Plan de jubilación parcial, reconociéndose mutuamente plena capacidad y legitimación para su adopción, de conformidad con los artículos 83.3 y 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

#### ACORDANDO:

PRIMERO. El presente Plan de jubilación parcial, tendrá vigencia temporal, desde la fecha de su suscripción hasta el día 31 de diciembre de 2018 (incluido).

SEGUNDO. El apartado 2, del Artículo 8, del Real decreto-ley 5/2013 "Normas transitorias en materia de pensión de jubilación" establece:

Se da nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en los siguientes términos:

Dijous, 6 de març de 2014

2. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

c) Quienes haya accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.

TERCERO. Los trabajadores pertenecientes a esta empresa tendrán derecho a acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y contemplado en el Art 32, Contrato de relevo y jubilación parcial, del Convenio colectivo de la empresa.

CUARTO. A la firma del presente acuerdo, los trabajadores de la empresa que cumplen o cumplirán, los requisitos para acceder a este Plan de Jubilación antes del día 1 de enero del 2019, son los siguientes:

(Ver documento original).

QUINTO. Las partes se comprometen a comunicar y poner a disposición de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, el presente Plan de Jubilación Parcial, antes del 15 de abril de 2013, cumpliendo la totalidad de los requisitos exigidos en los apartados 1 y 3 del artículo 4 del Real decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

Y en prueba de conformidad firman el presente documento el lugar y la fecha arriba indicados.

ANEXO 11

LISTADO DE CONCEPTOS DE PERSONAL (JULIO 2013)

Artículo	Concepto	Importe	Periodo
11b	Premio Fraccionamiento Vacaciones	114,92	1 pago
13	Plus Prolongación Jornada	16,90	día
18	Ingreso Anual Mínimo Garantizado	20.000,00	anual
21a	Premio hora trabajada Navidad	6,48	24/12 T
21a	Premio hora trabajada Navidad	6,48	1/1 3T
21a	Premio hora trabajada Navidad	12,96	25/12 3T
21a	Premio hora trabajada Navidad	12,96	26/12 3T
21b	Plus Festivos Días Trabajados Navidad	-	24/12 T
21b	Plus Festivos Días Trabajados Navidad	Plus Festivo	31/12 T
21b	Plus Festivos Días Trabajados Navidad	Doble plus Festivo	24/12 N
21b	Plus Festivos Días Trabajados Navidad	Doble plus Festivo	31/12 N
21b	Plus Festivos Días Trabajados Navidad	Plus festivo adicional	25/12 3T 1/1 3T
23	Plus turnicidad	1,20	día trabajado
24	Compensación 1/2 h bocadillo (Hornero)	9,01	día trabajado
24	Compensación 1/2 h bocadillo (Recepcionista)	1,72	día trabajado
31	Plus de polivalencia	-	-
31	(suplencia Jefes de Equipo y Taller, incluido vacaciones)	96,69	mes x 14
31	Otras Sustituciones de más de 5 días	15,93 x núm. días - 96,69	-
43	Ticket de Comedor	3,04	día
44	Premio Residencia	2,91	día
46	Obsequio Jubilación / Incapacidad	365,84	1 Pago
50	Premio de nupcialidad	236,22	1 Pago
51	Premio de natalidad	171,95	Por Hijo
53	Plus Escolaridad	10,33	Mes hijo
56	Ayuda hijos discapacitados	188,96	Mes
64	Ayuda formación externa	4.175,15	Anual
Clav 1763	Incentivo vidrio frío IFA y Carretillero)	3,16	Día Trabajado

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 6 de març de 2014

Artículo	Concepto	Importe	Periodo
Clav 1953	Plus Electromecánico Turno	6,51	Día Trabajado
Clav 1764	Incentivo Fabricación Precio Punto	0,49	-

Descripción de trabajo en máquinas	Puntos maquina día (diario)
Simple gota botella grande con 6 secciones	3
Simple gota botella grande con 8 secciones	5
Simple gota botella grande con 10 secciones	9
Doble gota botella pequeña con 6 secciones	5
Doble gota botella pequeña con 8 secciones	8
Doble gota botella pequeña con 10 secciones	13
Doble gota botella pequeña con 12 secciones	18
Doble gota botella grande con 6 secciones	8
Doble gota botella grande con 8 secciones	12
Doble gota botella grande con 10 secciones	18
Doble gota botella grande con 12 secciones	24
Triple gota botella pequeña 8 secciones	16
Triple gota botella grande 8 secciones	21
Triple gota botella pequeña 10 secciones	23
Triple gota botella grande 10 secciones	27
Triple gota botella pequeña 12 secciones	32
Relevo Horno 1	21
Relevo Horno 2 / Absentismo	Maquina más baja
Mecánicos de Fabricación	Maquina más alta

Concepto	Importe	Periodo
<b>Anexo 1 y Anexo 2</b>		
Reten Taller Mecánico y Taller Líneas	-	-
Llamada Reten en festivo	-	-
Grado 11	12,23	hora
Grado 10	11,88	hora
Grado 9	11,46	hora
Grado 8	11,16	hora
Grado 7	10,80	hora
Grado 6	10,52	hora
Plus mayor disponibilidad	-	-
Grados 9 a 11	1.049,63	anual
Grados 6 a 8	788,98	anual
Reten en festivo	-	-
Grado 11	50,00	día
Grado 10	48,63	día
Grado 9	46,82	día
Grado 8	45,70	día
Grado 7	44,18	día
Grado 6	43,15	día
Premio Reten en Navidad y Año Nuevo	59,05	día
Reten en Semana Santa	Doble día de Reten	día
<b>Anexo 4</b>		
Plus Reten electrónico jornada intensiva	21,32	día
<b>Anexo 4</b>		
Compensación Comedor	9,13	día

Barcelona, 25 de novembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062014000293