

21579 *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Saint Gobain Vicasa, S.A. –Domicilio social y Delegaciones Comerciales– (Código de Convenio n.º 9005421) que fue suscrito, con fecha 31 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de noviembre de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DEL DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES DE SAINT GOBAIN, SOCIEDAD ANÓNIMA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1. OBJETO

Artículo 1. Objeto del Convenio.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre Saint Gobain Vicasa, Sociedad Anónima y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente.

SECCIÓN 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Personal y Territorial.

El Convenio afecta a todos los trabajadores de Saint Gobain Vicasa, pertenecientes a Madrid (Domicilio Social) y Delegaciones Comerciales de Barcelona, Logroño y Murcia, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a la categoría denominada «Cuadros», y «EAPs».

Artículo 3. Temporal.

El presente convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 2007 y finalizando el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 4. Prórroga.

Una vez finalizado el plazo inicialmente previsto de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por escrito por cualquiera de las partes dentro del mes de diciembre del año del vencimiento de su vigencia inicial, o del de cualquiera de sus prórrogas.

SECCIÓN 3. GARANTÍAS Y VINCULACIÓN

Artículo 5. Sustitución global y garantía personal.

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

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores del mismo escalón se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

Artículo 6. Absorción y compensación.

En el caso de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna de las normas pactadas resultase subsanable por la Autoridad Laboral o Jurisdiccional, o por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en los artículos 5.º y 6.º del Convenio si no hubiera disposición específica.

SECCIÓN 4. INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 8. Constitución Comisión Paritaria.

Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Artículo 9. Composición.

La comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta por un máximo de cuatro (4) miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la Representación Social estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

Artículo 10. Funciones específicas.

Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

Conocer las cuestiones que, referentes a las obligaciones contenidas en el Convenio, le sean sometidas por la Dirección o el Comité de Empresa, tanto en la aplicación cotidiana del Convenio, como en situaciones formalmente declaradas de conflicto colectivo.

En este último supuesto la Comisión deberá reunirse para conocer y acordar, si procede, sobre el fondo del asunto planteado.

Artículo 11. Reuniones.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria del Director del Centro a petición tanto de la Dirección como del Comité de Empresa, debiendo figurar en dicha convocatoria el Orden del Día.

Artículo 12. Acuerdos.

Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el Acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la Autoridad Laboral y/o Jurisdicción competente, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de esta Comisión.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y el personal

SECCIÓN 1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Facultad de organización.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

Artículo 14. *Información y participación.*

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

1. Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones a nivel de Departamentos e incluso de Servicios y Secciones, a fin de resolver problemas en común con el Responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.

2. La Dirección de la Empresa reconoce como Representantes de los Trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las Elecciones Sindicales, quienes disfrutarán de las competencias y garantías previstas en las leyes.

3. Reuniones.—Las reuniones del Comité de Empresa y la Dirección, se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, levantándose acta de lo tratado en ellas.

4. Comisiones.—Ambas partes se comprometen a crear las comisiones de trabajo que se consideran convenientes y que no será necesario que estén formadas total y parcialmente por miembros del Comité de Empresa.

La Dirección dará facilidades a los integrantes de estas Comisiones para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 15. *Definiciones.*

1. Puestos de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de la organización de la Empresa.

2. Análisis de puestos de trabajo.—Consiste en un estudio de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan en los escalones que más adelante se señalan.

3. Trabajo Correcto Individual.—La actividad productiva que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto «Actividad Normal» en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la O.I.T.

Artículo 16. *Cambios de puesto de trabajo.*

La Dirección podrá realizar cambios de puestos de trabajo dentro del mismo Centro, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la formación ni menoscabo de la dignidad del trabajador, pudiendo llevarse a cabo para períodos transitorios o definitivos según los siguientes casos:

a) A otro puesto de trabajo de igual calificación:

Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que posibiliten al trabajador el ejercicio normal del nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que el cambio sea definitivo, la Dirección lo comunicará, previamente, al Comité de Empresa, por si existe algún otro trabajador que, teniendo el mismo escalón consolidado que el del puesto a cubrir, esté interesado en acceder a dicho puesto. En este supuesto, entre los trabajadores interesados, se efectuarán unas pruebas de aptitud según lo que se establece en el artículo 24.

b) A otro puesto de calificación superior:

En caso necesario y por plazo que no exceda de seis meses en un año, un trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior calificación percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeña, pero sin que suponga consolidación de calificación por no ajustarse al sistema de promoción pactado.

La limitación de seis meses antes prevista no será aplicable en los casos de sustitución por incapacidad temporal, permisos, vacaciones, licencias y excedencias forzosas. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación de la superior calificación.

c) A puesto de calificación inferior:

La Dirección de la Empresa, por necesidades perentorias, o imprevisiones, notificándolo al Comité de Empresa en el menor plazo posible, podrá destinar a un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en

relación con las circunstancias del nuevo puesto pero respetando, en su caso, su escalón de calificación.

En los casos de destino provisional, una vez finalizadas las causas que hayan motivado el mismo, el trabajador volverá a su puesto de origen.

SECCIÓN 2. CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 17. *Normas de calificación y clasificaciones.*

Es facultad de la Dirección de la Empresa el estudio de la estructura, exigencias y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización.

La determinación del Escalón de Calificación que a cada puesto corresponda se realizará por aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo de vigente aplicación.

De conformidad con la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo quedan ordenados los mismos dentro de una Tabla de dieciséis escalones, que se designan de modo alfabético de la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de Valoración.

La Dirección de la Empresa entregará al Secretario del Comité de Empresa un Método de Valoración y los detalles necesarios para la aplicación del mismo e impartirá la formación necesaria y suficiente para asegurar su correcta aplicación en los procesos de valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 18. *Comisión de Valoración.*

La Comisión de Valoración estará formada por dos miembros del Comité de Empresa y por dos Representantes de la Dirección.

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por el C.E. y el S.º de Organización, caso de ser diferentes, ya se trate de revisiones, reclamaciones o puestos de nueva creación, al objeto de intentar conseguir un mismo perfil de valoración.

La Comisión remitirá un informe con sus conclusiones a la Dirección del centro, quien decidirá el resultado definitivo de la valoración y lo comunicará a los interesados.

Toda la documentación e información que utilicen los miembros de la Comisión tendrá carácter confidencial, y su uso será exclusivo para los intereses de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 19. *Tarifa de cotización a la Seguridad Social.*

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en la normativa vigente sobre esta materia.

No obstante lo indicado, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

CAPÍTULO III

Ingresos, promoción y formación

SECCIÓN 1. INGRESOS Y VACANTES

Artículo 20. *Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes.*

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir vacantes, ya sea de modo definitivo o temporal, tanto con personal de nuevo ingreso como con personal de plantilla, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, indicando el número de puestos a cubrir y las características de los mismos con el siguiente orden de prioridades para ocupar dichos puestos:

- Personal disponible del Centro.
- Personal disponible de otros Centros del ámbito del convenio.
- Convocatoria dentro del ámbito del Convenio.
- Contratación exterior.

En los supuestos a) y b) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Comité de Empresa y al interesado. En caso de que la ocupación de la vacante tenga carácter provisional al término de la ocupación del puesto, el que haya ocupado la vacante volverá a su condición de «Disponible» en su Centro de origen.

Los disponibles de plantilla podrán ser destinados a ocupar provisional o definitivamente un puesto vacante de su misma o inferior calificación en cualquier otro Servicio o Departamento de los Centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir, respetándoseles las retribuciones que por su calificación personal les corresponda. El Comité de Empresa será informado por la Dirección con

carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa la problemática de la misma, tratando de mantener el pleno empleo del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para la ocupación de la vacante serán fijadas por la Dirección dentro de la normativa legal vigente.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados. Los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso serán computados a efectos de antigüedad y vacaciones.

SECCIÓN 2. PROMOCIÓN Y REVISIÓN

Artículo 21. *Definiciones y normas.*

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo definido anteriormente.

Se define como promoción el cambio de un Escalón de calificación a otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes motivos:

a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de trabajo o por la evolución natural del contenido del mismo que origine una modificación en la calificación anteriormente asignada.

b) Por ampliación de funciones como consecuencia de la amortización de algún puesto de trabajo, que diese origen a una reestructuración en la organización del Servicio o Sección y que modifique la calificación asignada anteriormente.

c) Por cobertura de vacantes, cualquiera que sea la causa de las mismas, y que, a criterio de la Dirección, deba ser cubierta.

En los supuestos a) y b), y con independencia de las revisiones puntuales y/o periódicas de valoración que se realicen a iniciativa de la Dirección, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los criterios en los que la modificación del puesto haya tenido incidencia.

Este escrito será remitido por el Jefe de Servicio junto con su informe, al S.º de Asuntos Sociales, en un plazo máximo de 15 días, para ser estudiado por el S.º de Organización y por el C.E. por separado, y una vez firmada la descripción del puesto por el interesado.

De coincidir en el resultado de la valoración, se informará a la Dirección, quien lo comunicará a los interesados. Caso de no coincidir en el resultado, se estará a lo dispuesto en el artículo 18.

Cuando proceda una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos tanto económicos, como de antigüedad desde la fecha en que se solicitó la tramitación. En el caso de ser inferior no se alteraría la situación del titular, que quedaría con su encuadramiento a título personal.

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado, no podrá ser superior a cuarenta y cinco días, salvo circunstancias excepcionales.

Por exigencias de formación y/o responsabilidad se estima que son de libre designación por la Dirección los siguientes puestos de trabajo:

Secretaría de Dirección General.
Responsable de Administración Personal.
Empleado de Administración Personal.
Jefe de Contabilidad.
Técnico de Asuntos Sociales.
Delegado Comercial.
Más cuatro puestos durante la vigencia de este Convenio.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará al comité de empresa, antes de iniciar la tramitación oficial.

Artículo 22. *Convocatorias.*

La provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

La Dirección, previa información al comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la convocatoria, que deberá incluir:

- Denominación del puesto de trabajo.
- Escalón del puesto de trabajo.
- Departamento/Dirección.
- Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- Programa de materias.
- Aptitudes físico-psíquicas del puesto cuando se precisen.
- Plazo, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

El plazo para celebrar las pruebas se fijará por el Tribunal Calificador en cada caso.

Artículo 23. *Tribunal Calificador.*

El Tribunal Calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección de la Empresa.

Artículo 24. *Pruebas.*

La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas y/o médicas.

El Tribunal Calificador elegirá las pruebas una hora antes del examen, en razón del puesto convocado, decidiendo igualmente la ponderación de las mismas. El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de ocho días.

El Tribunal controlará la realización de las pruebas y corregirá las mismas.

Artículo 25. *Prioridades.*

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitudes, y superada ésta, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada, al trabajador más antiguo. Se entiende por antigüedad la reconocida por la Empresa.

Artículo 26. *Consolidación.*

Superada la prueba de selección, el aspirante pasará un período de consolidación variable según su Escalón de origen y la importancia del futuro del puesto.

La Comisión Deliberadora acuerda que los periodos de consolidación para la promoción a Escalones superiores serán los fijados por el Tribunal Calificador, sin que esta duración pueda exceder de 6 meses.

Durante este plazo el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

En el supuesto de que no superara el interesado el período de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen. El interesado será preavisado por su R.J., al objeto de sí lo estima oportuno, poder comunicarlo al Comité de Empresa, antes de ser definitiva la decisión.

En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección, pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto.

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto superior.

SECCIÓN 3. FORMACIÓN

Artículo 27. *Criterios sobre formación.*

Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de Formación se acuerda que:

Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, sean financiados por la Empresa o gestionados por ésta ante los Organismos Oficiales competentes; por su parte los trabajadores para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendentes a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50% del tiempo: el otro 50% le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de «Ayuda a la Formación»:

Escalón	Euros/Hora
A	6,96
B a E	8,30
F a J	10,43
K a M	11,78
N a P	13,11

El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Comité de Empresa de las acciones previstas a realizar.

Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos, podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el Capítulo de Ventajas Sociales de este Convenio.

Artículo 28. Premios de Formación.

La Dirección de la Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos tanto en cursillos o acciones promovidas por la Dirección de la Empresa, como por propia iniciativa del personal en centros de enseñanza oficial o libre.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1. JORNADA-HORARIOS

Artículo 29. Jornada anual.

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.728 horas anuales de trabajo efectivo.

Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones, que en todo caso y para cualquier modalidad de jornada serán equivalentes a 192 horas (24 días por 8 horas).

Artículo 30. Modalidades de jornada y horarios.

Modalidades de jornada:

La jornada efectiva anual se realizará con el desarrollo siguiente:

Jornada continuada:

Durante once semanas, a concluir no más allá del 31 de agosto, a razón de 7 horas (siete horas) de trabajo efectivo de lunes a viernes.

Los viernes, durante la vigencia del Convenio, se trabajaran en jornada continuada, a razón de 7 horas.

Jornada partida:

A partir del 1.º de enero de 2007 y durante la vigencia del convenio, el horario diario de trabajo efectivo, de lunes a jueves, será de 8 horas 30 minutos.

Serán no laborables, y a estos efectos computados por 8 horas/día, el 24 de diciembre y el 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábados o domingos se anticiparán al viernes inmediato anterior.

También serán no laborables cuatro días (32 horas) en los años 2007, 2008 y 2009, a disfrutar según las necesidades del servicio o departamento.

Observaciones sobre el desarrollo de la jornada:

El desarrollo irregular de la jornada a lo largo del año incluye los días de vacaciones que, a efectos de jornada se consideran de ocho horas, y no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria o económica alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

Durante cualquiera de las modalidades de jornada (partida o continuada), se mantiene el régimen de horario flexible actualmente en vigor.

Se respetan los tipos de jornada que por razón de estudios o contratación a tiempo parcial venga disfrutando el personal.

SECCIÓN 2. VACACIONES

Artículo 31. Duración.

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de 24 (veinticuatro) días laborables.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses, comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre veinticuatro días laborables, computándose la fracción como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el periodo de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese

se produce después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Los trabajadores de más de 60 años de edad disfrutarán de los siguientes días de vacaciones:

Personal con 60 ó 61 años cumplidos en el año de disfrute: 25 días laborables.

Personal con 62 años cumplidos en el año de disfrute: 26 días laborables.

Personal con 63 años cumplidos en el año de disfrute: 27 días laborables.

Artículo 32. Periodo de disfrute.

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Si las vacaciones se disfrutaran, a indicación de la Dirección, en los periodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de mayo o del 1 de octubre al 31 de diciembre se obtendrá la siguiente bonificación:

a) De 6 a 11 días disfrutados en dichos periodos: 1 día de bonificación.

b) De 12 días en adelante disfrutados en dichos periodos: 2 días de bonificación.

Artículo 33. Retribución en vacaciones.

La remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo. Formada por los conceptos siguientes:

Salario Convenio.

Plus Personal.

Complemento Personal Origen.

CAPÍTULO V

Estructura de la remuneración

SECCIÓN 1. SALARIO

Artículo 34. Salario Convenio.

Es el que para cada escalón de calificación se señala en el anexo I, y que corresponde al cumplimiento de la jornada anual acordada en el artículo 29.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios devengados, por períodos mensuales; devengándose por día trabajado y por los domingos y festivos en proporción a los días trabajados.

SECCIÓN 2. COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 35. Plus Personal.

El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo con el incremento general de subida de convenio.

Por cada escalón de promoción se absorberá un 4% del importe del Plus Personal del escalón de origen.

Artículo 36. Complemento Personal Origen y Complemento Personal.

El personal que tenga asignadas cantidades por estos conceptos, las seguirá percibiendo con el incremento general de subida de convenio.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Prima Global por Objetivos (PGO), queda integrada en el Complemento Personal.

SECCIÓN 3. COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Artículo 37. Horas extraordinarias.

Los valores de las horas extraordinarias serán los señalados a continuación:

Escalón	Euros/Hora
A	11,87
B	12,90
C	13,93
D	14,45
E	14,96
F	16,00

Escalón	Euros/Hora
G	17,13
H	17,54
I	17,75
J	18,16
K	19,40
L	20,43
M	21,47
N	22,50
O	23,01
P	24,15

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles y con criterio restrictivo.

Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas por el personal, y los conceptos por los que se han realizado.

Se dará opción al trabajador, por cada hora extraordinaria realizada, entre percibir el importe correspondiente, o percibir la mitad del importe y descansar una hora.

SECCIÓN 4. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Artículo 38. *Gratificaciones reglamentarias.*

Gratificación de Junio y de Navidad:

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de Salario Convenio.

Los importes de estas dos Gratificaciones para dos mensualidades son los señalados en el anexo I; haciéndose efectivas una en el mes de junio (que se devenga del 1.º de enero al 30 de junio); y otra en la primera quincena del mes de diciembre (que se devenga del 1.º de julio al 31 de diciembre).

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

Una mensualidad del Plus Personal, del Complemento Personal de Origen y del Complemento Personal, que a título personal se disfrute.

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

Artículo 39. *Prima Variable Anual (P.V.A.).*

Se establece para cada año de vigencia del convenio, una Prima Variable Anual (P.V.A.) en función del nivel de resultados alcanzados por la Sociedad en el concepto de Resultado de Explotación (R.E.), de acuerdo con la siguiente escala:

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

El % de PVA conseguido se aplicará directamente a cada Escalón en la Tabla de Retribución Garantizada, y será el importe a percibir, por cada trabajador, por este concepto.

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

Artículo 40. *Consolidación.*

Cuando el Resultado de Explotación (R.E.), en cada año de vigencia del convenio, alcance el 1,07% o más del R.E. previsto, se consolidará un 0,20% además del incremento anual pactado, en la tabla de retribuciones garantizadas, del año siguiente.

Todo lo dispuesto en los artículos 39 y 40, regirá, exclusivamente durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este convenio.

Artículo 41. *Revisión IPC 2007, 2008 y 2009 (de aplicación exclusiva a las remuneraciones, y las ventajas sociales, con excepción de lo concerniente a Jubilación).*

En cada uno de los años de vigencia del Convenio (2007, 2008 y 2009), y en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de cada año un incremento respecto al 31 de diciembre del año anterior superior al I.P.C. previsto por el Gobierno en cada año (2% para el 2007), se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión citada se abonará, en su caso, en un solo pago, con efectos 1.º de enero de cada año, y para llevarla a cabo se tomarán como base las remuneraciones actualizadas al 31 de diciembre del año anterior (2007, 2008 y 2009, respectivamente).

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

Salario Convenio (14 meses).
Plus Personal.
Complemento Personal Origen.
Complemento Personal.

La citada revisión, si procediera, se aplicará así mismo a las Horas Extraordinarias (artículo 37).

Artículo 42. *Remuneraciones año 2008 y 2009.*

La base de partida para el cálculo de las remuneraciones de los años 2008 y 2009 serán las establecidas al 31 de diciembre de 2007 y 2008 respectivamente, actualizadas con las diferencias, si se produjeran, entre el IPC real y el IPC previsto (2 %) en el año anterior.

A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para los años 2008 y 2009 más 0,5 puntos, cada año.

Los conceptos retributivos afectados por la actualización serán los que integran la Masa Salarial de Negociación citados anteriormente; así como las Horas extraordinarias (artículo 37.º).

Todo lo dispuesto en estos artículos (41 y 42) regirá, exclusivamente durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este convenio.

SECCIÓN 5. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Artículo 43. *Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio.*

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

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

c) Se consideran Retribuciones Mínimas Anuales Garantizadas para todo el personal mayor de 18 años y sin antigüedad, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el Escalón de Calificación que tenga asignado, los que se señalan en el anexo I.

d) El pago de las retribuciones se efectuará el último día laborable de cada mes, al objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computaran del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (Salario Convenio, Complemento Personal, Plus Personal, etc) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a final de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

CAPÍTULO VI

Contrato de relevo

Artículo 44. *Contrato de relevo.*

I. Principios generales:

a) Ámbito de aplicación personal y temporal: La aplicación del Contrato de Relevo se llevará a cabo, exclusivamente, en los años 2007, 2008 y 2009, y afectará a los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Saint-Gobain Vicasa, a partir de los 60 años de edad.

La aplicación del contrato de relevo requerirá que el trabajador relevo reúna las condiciones establecidas en la ley para acceder a la jubila-

ción parcial y la materialización del contrato a tiempo parcial, requiriendo el acuerdo de las tres partes (empresa, relevado y relevista) para la aplicación de lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

b) Exclusiones: El contrato de relevo no será de aplicación a puestos de trabajo amortizables definidos por la Empresa.

c) En aquellos casos excepcionales en que en algún Departamento se ocasionen dificultades organizativas como consecuencia de la aplicación del contrato de relevo, ambas partes acordarán de manera flexible el calendario de salidas, prolongándolas en caso necesario hasta 6 meses después de la fecha teórica de salida (para el año 2007 a partir de la fecha de firma del convenio).

II. Criterios para hacer efectiva su aplicación:

1) Jubilación Parcial: Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial, en aplicación del presente acuerdo sobre aplicación del Contrato de Relevo, lo harán sobre la base de una reducción del 85 % de la jornada anual pactada, para cada año, en el Convenio Colectivo.

2) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (Relevado): Se concertará por el 15 % restante de la jornada anual pactada, para cada año, en el Convenio Colectivo.

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

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador, la prestación laboral del 15 % de la jornada pactada, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios del Centro de Trabajo, pudiendo acumularse en un máximo de dos periodos a lo largo del año.

La fijación del periodo o periodos de prestación se realizará en función de las necesidades de la empresa, producidas por: vacaciones, permisos retribuidos, licencias, absentismo, periodos punta de producción, etc., concretándose mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, y siendo comunicados con una antelación mínima de 20 días al trabajador y al Comité de Empresa del centro.

Si al finalizar el año natural, no se hubieran producido las circunstancias precisas para completar la prestación correspondiente al año, el resto de la prestación laboral no realizada por el trabajador tendrá la consideración de permiso retribuido, sin posibilidad de acumulación para años sucesivos.

No obstante lo anterior, el pago de las retribuciones correspondientes a esta prestación laboral a tiempo parcial, se distribuirán a lo largo de todo el año, abonándose, en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo en la empresa.

4) Garantías económicas del trabajador a tiempo parcial y jubilado parcialmente (Relevado):

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

Salario Convenio.

Gratificaciones extraordinarias.

Complementos y Pluses Personales que el trabajador tenga reconocidos.

4.b) Ventajas Sociales: De las ventajas sociales establecidas en el Convenio Colectivo, a los Trabajadores Relevados les serán de aplicación, exclusivamente, los artículos 46, 48, 49, 50, y 53 en los siguientes % de los importes vigentes en cada momento:

Incapacidad Temporal: 15% de los importes establecidos.

Ayuda de estudios para hijos de trabajadores: 100% de los importes establecidos.

Deficientes psíquicos: 100% de los importes establecidos.

Seguro de vida e invalidez: 100% de los importes establecidos.

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

5) Contrato de Relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (Relevista):

El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria jubilación.

El contrato del Trabajador Relevista, siempre que se superen las evaluaciones establecidas se transformará en indefinido a los dos años de su inicio y en todo caso:

Cuando el trabajador relevado cumpla la edad ordinaria de jubilación y se jubile.

Cuando el trabajador relevado solicite la jubilación total, antes de la edad ordinaria de jubilación.

En caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

En el supuesto de que se produjeran puestos amortizables que pudieran afectar a la transformación en indefinido del contrato del trabajador relevista, esta situación será planteada por la Dirección, antes de tomar ninguna decisión, a la Comisión Negociadora del Convenio.

Las actividades a desarrollar serán las del puesto que ocupe, tras realizarse los procesos de promoción y cobertura de vacantes previstos en la Sección II del Capítulo Tercero del Convenio, sin perjuicio de que a estos efectos, se acuerda establecer para el personal relevista, un periodo de capacitación de un año que permita adquirir las necesarias competencias para el adecuado desempeño del puesto de trabajo. Durante este periodo de capacitación el trabajador percibirá la retribución correspondiente al escalón de calificación inmediatamente inferior al asignado al puesto de trabajo que aspira a desempeñar de forma adecuada.

III. Cláusula resolutoria: Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias reguladoras de la jubilación parcial y el contrato de relevo, de forma que afecten al contenido del presente artículo 44, la Comisión Negociadora del Convenio en reunión extraordinaria convocada a tal fin, podrá acordar:

La modificación parcial de lo establecido en este artículo, o

En caso de desacuerdo, la inaplicación del presente artículo desde el momento de entrada en vigor de dichas modificaciones.

Artículo 45. *Derecho supletorio.*

Para evitar vacíos normativos, en aquellas materias no reguladas en el presente convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general, ambas partes acuerdan como derecho supletorio, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Estatal para las Industrias del Vidrio.

Ventajas sociales: Estas Prestaciones y Ventajas se verán afectadas por el desvío de I.P.C., contemplado en el artículo 41 y 42 del Convenio.

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

Artículo 46. *Incapacidad temporal.*

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad social o Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada ésta por el Médico de Empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del I.N.S.S. la Empresa abonará lo siguiente:

1. Incapacidad Temporal en Accidente Laboral o Enfermedad Profesional: En estas circunstancias la Empresa complementará hasta el cien por cien de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2. Incapacidad Temporal en Enfermedad Común o Accidente no Laboral: En estas circunstancias la Empresa abonará las cantidades que se indican seguidamente según el Índice de Absentismo indicado en los anexos II.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá ser superior al cien por cien de la Retribución diaria compuesta por Salario Convenio, Complemento Personal y Plus Personal.

La regularización de las cantidades previstas en los párrafos anteriores, se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los Índices de Absentismo alcanzados en cada semestre precedente.

Se acuerda que la empresa completara hasta el 100% de los conceptos retributivos citados desde el primer día de Incapacidad Temporal. Queda a criterio de la Dirección llevar a cabo, o no, la regularización establecida anteriormente cuando los índices de Absentismo sean superiores a los contemplados en la tabla del anexo II.

Los Índices de Absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Días perdidos por enfermedad y accidente del personal fijo}}{\text{Días previstos trabajar por el personal fijo}}$$

Artículo 47.

Agotado el plazo máximo de I.T., y hasta tanto el trabajador no sea dado de alta, o hasta la fecha que se le reconozca, por el órgano competente, cualquier grado de invalidez, la empresa complementará según los siguientes supuestos:

1. Accidente Laboral o Enfermedad Profesional. Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de I.T.

2. Accidente no Laboral o Enfermedad Común. Se abonará el valor diario resultante del Índice de Absentismo del semestre último en que estuvo en I.

Artículo 48. *Nupcialidad y natalidad.*

1. Nupcialidad: Se concederá un importe de 196 euros que se registrará por las siguientes normas:

Tener un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.

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

2. Natalidad: Se concederá un importe de 196 euros por cada hijo nacido, que se registrará por las siguientes normas:

Tener un año de antigüedad.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno solo.

Artículo 49. *Deficientes psíquicos y físicos.*

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

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

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

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

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

Los importes de estas ayudas serán:

Importes	Tipo de ayuda		
	A	B	C
	679	901	1.122

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

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

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio los importes anteriormente indicados serán percibidos por uno solo.

Artículo 50. *Seguro de Vida.*

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

- En caso de fallecimiento.
- En caso de Incapacidad Permanente Absoluta (IPA) o Gran Invalidez.
- En caso de Incapacidad Permanente Total (IPT)-

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1. Personal Asegurado: Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1) Todos los trabajadores en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

2) El personal que, estando en plantilla, se jubile anticipadamente entre los sesenta y los sesenta y cuatro años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

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

2. Trabajadores excluidos de las garantías: La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria.

3. Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja definitivamente en la Empresa, salvo en el caso previsto en el apartado 1.2) «Personal Asegurado».

4. Capital asegurado: El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base por el coeficiente: familiar.

Capital base en caso de fallecimiento, Inv. Perm. Abs., Gran Inval.= 12.393 €.

Capital base en caso de Inv. Perm. Total = 9.295 €.

5. Coeficiente Familiar: Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base:

Para asegurados solteros o viudos: 100 %.

Para asegurados casados: 120 %.

Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado: 120 %.

Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base: 20 %.

6. Riesgos garantizados: Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

7. Beneficiarios: Serán beneficiarios del seguro: el cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio, a falta de éstos el padre o la madre, o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

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

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

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

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

Artículo 51. *Jubilación.*

Se establece un régimen de Jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo únicamente al personal fijo en plantilla al 1 de enero de 1986.

1. Edad de Jubilación:

1.1 La Empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente artículo 51.

1.2 Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

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

1.4 Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años, pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.

1.5 En todos los casos, salvo la situación prevista en el párrafo 1.3, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

b) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación.

2. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad: Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en apartados anteriores pasaran a la situación de jubilación con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50% de los importes que por cada escalón de calificación se establecen en el punto 3 multiplicados por los años de servicio.

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

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10% de las cifras que para cada escalón figuren en las tablas siguientes, multiplicadas por el número de años de servicio:

Importes en función de la edad

Escalón	De 60 a 61 años	De 61 a 62 años	De 62 a 63 años	De 63 a 64 años
A	199,00	157,00	132,00	109,00
B	220,00	174,00	146,00	120,00
C, D, E, F . . .	249,00	197,00	165,00	136,00
G, H, I, J . . .	282,00	223,00	187,00	154,00
K, L, M	315,00	249,00	209,00	172,00
N, O, P	373,00	295,00	248,00	204,00

b) Una indemnización de partida prevista en el Punto 2.

4. Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por la Empresa.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.

5. Trabajador fallecido en situación de jubilado:

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda o viudo con hijos menores de 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

	Porcentaje
Viuda/o	50%
Viuda/o con hijo menor de 18 años	75%
Viuda/o con dos o más hijos menores de 18 años . . .	90%

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años o mayores incapacitados que no trabajasen, recibirán la pensión siguiente:

	Porcentaje
Un hijo menor de 18 años	50%
Dos hijos menores de 18 años	75%
Tres o más hijos menores de 18 años	90%

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

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

6. Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o gran Invalidez:

6.1 Indemnización del Seguro de Vida, en función la situación familiar, según lo establecido en el artículo 50.

6.2 Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

6.2.1 Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda/o del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2% sobre su retribu-

ción anual garantizada, según su escalón, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización.

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

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3% de la Retribución Mínima Anual Garantizada según el Escalón multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

6.2.2 Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda/o y los huérfanos tendrán derecho a una pensión o indemnización de la Empresa, igual a la que hubiera correspondido al trabajador si se jubilara (artículo 51.3), afectada por los coeficientes que figuran a continuación:

Viuda/o: 50%.

Viuda/o con un hijo de 18 años: 75%.

Viuda/o con dos o más hijos menores de 18 años: 90%.

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

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación (artículo 51.3).

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

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

7. Trabajador fallecido: En caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como único derechohabiente, hija/o o hermana/o que hubieran convivido con el fallecido a su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras/os o viudas/os, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecieran de medios propios de vida, dichas hija/o o hermana/o, en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrían derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

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

b) Para fijar la cuantía de la pensión se consideran a la hija/o o hermana/o como si fueran viudas/os del fallecido aplicando las reglas que para viudas/os están previstas en los puntos anteriores.

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

Artículo 52. *Ayuda Estudios para el personal.*

Los trabajadores podrán disfrutar de ayuda de estudios, sin límite de edad, cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar la ayuda:

a) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.

b) Cursar estudios considerados de interés para la Empresa:

2. Solicitud: Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del Centro.

3. Cuantía de las Ayudas:

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado en la nómina de noviembre o de junio, según se trate de alum-

nos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

1) El 80% en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50% de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2) El 100% del costo total, en el caso de que aprobase el 75% de las asignaturas matriculadas.

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

Para la realización de los estudios de idiomas francés e inglés, la Empresa indicará los Centros en los que se deberán seguir.

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 124 euros/año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 53. *Becas para hijos de trabajadores.*

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

1) Disposiciones generales:

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

Una Comisión de Ayuda de Estudios, constituida en cada Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas de estudios que sean presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un «Cuadro» y dos Representantes del Personal afectado por este Convenio.

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

Las ayudas de estudios se abonarán al personal en la nómina del mes de noviembre.

2) Estudios para los que se pueden solicitar Ayudas:

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

Clasificación de los niveles educativos

Nivel educativo	Grupo
Educación infantil	A
Educación primaria	B
Educación secundaria obligatoria	C
1.º a 4.º Curso de E.S.O. Primer y Segundo Ciclo Formativo (C.F). Módulos de Nivel I y II (C.F) o equivalente. Módulo profesional Nivel-II.	
Bachillerato (En cualquiera de sus ramas)	D
Módulo del Nivel III de los ciclos formativos (C.F).	
Educación universitaria	E

3) Condiciones para solicitar Ayudas de Estudios:

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

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

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

4. Para acceder a los grupos A (hasta 3 años), D y E será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.

5. Las ayudas de estudios se concederán solamente para un curso completo, excepto en el caso del grupo E, donde se pondrá solicitar las ayudas para matriculas en asignaturas sueltas. En este supuesto queda entendido que el valor da la ayuda equivaldrá exactamente al importe de la matrícula en dichas asignaturas. Tal importe no podrá exceder nunca del establecido en el apartado 5.º) para el grupo E.

6. Los alumnos deberán tener como mínimo 5 meses de edad al 31 de diciembre del año en que se solicitase la ayuda de estudios.

7. La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas, será de veinticinco años el primero de octubre del año de la solicitud.

8. Los jubilados y las viudas/os de productores fallecidos en activo, podrán solicitar ayudas de estudios para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este articulado.

9. Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe será percibido por uno sólo.

4) Presentación de solicitudes:

1. En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 31 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que no se subsanen los defectos detectados.

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

5) Importe de las Ayudas de Estudios:

Ayudas de estudio para 2007

Grupo	Nivel	Edad	Euros
A	Educación infantil	Desde 5 meses hasta 5 años	75
B	Educación primaria	6, 7, 8, 9, 10 y 11 años	111
C	Educación secundaria obligatoria	12, 13, 14 y 15 años *16 años	157
D	Bachillerato	16 y 17 años *18 años	235
E	Educación universitaria	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25 años	534

ANEXO I

Tabla de retribuciones (vigencia del 01/01/2007 a 31-12-2007)

PERSONAL: EMPLEADO

Centro: Domicilio social y delegaciones comerciales

Escalón de calificación	Salario convenio (12 meses) - Euros	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) - Euros	Total mínimo anual garantizado - Euros
A	16.230	2.705	18.935
B	17.282	2.880	20.162
C	18.187	3.031	21.218
D	18.800	3.133	21.933
E	19.450	3.242	22.692
F	19.858	3.310	23.168
G	20.286	3.381	23.667
H	20.725	3.454	24.180

Escalón de calificación	Salario convenio (12 meses) — Euros	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) — Euros	Total mínimo anual garantizado — Euros
I	21.128	3.521	24.649
J	22.453	3.742	26.195
K	23.394	3.899	27.293
L	24.441	4.073	28.514
M	25.883	4.314	30.197
N	26.880	4.480	31.360
O	28.261	4.710	32.971
P	30.249	5.041	35.290

ANEXO II

**Tabla de importes en Incapacidad Temporal
(Vigente desde el 01-01-2007 al 31-12-2007)**

PERSONAL: EMPLEADO

Centro: Domicilio social y delegaciones comerciales

Índice Absent. Trimestral	Escalón de calificación	Del 1.º al 3.º día — Euros	Del 4.º al 20.º día — Euros	Del 21.º día en adelante — Euros
De 0 % a 3,80 %	A	48,78	19,51	12,19
	B	52,89	21,15	13,24
	C	55,50	22,20	13,88
	D	57,26	22,90	14,31
	E	59,12	23,64	14,78
	F	60,83	24,34	15,21
	G	62,61	25,05	15,66
	H	63,87	25,54	15,96
	I	65,04	26,00	16,26
	J	68,80	27,53	17,20
	K	72,63	29,05	18,16
	L	75,62	30,26	18,90
	M	79,75	31,90	19,94
De 3,81 % a 4,25 %	N	83,71	33,48	20,94
	O	87,66	35,07	21,91
	P	93,35	37,35	23,34
	A	44,35	17,75	11,09
	B	48,09	19,24	12,03
	C	50,44	20,18	12,62
	D	52,05	20,83	13,01
	E	53,74	21,50	13,44
	F	55,29	22,13	13,82
	G	56,92	22,77	14,22
	H	58,05	23,23	14,51
	I	59,11	23,63	14,77
	J	62,55	25,03	15,63
K	66,02	26,42	16,50	
L	68,74	27,50	17,18	
M	72,50	28,99	18,12	
N	76,10	30,44	19,02	
O	79,69	31,87	19,92	
P	84,87	33,94	21,21	
Más del 4,25 %		0,00	0,00	0,00

21580 RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 2007, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, por la que se publica el día de inicio de la comercialización efectiva por la Organización Nacional de Ciegos Españoles, del producto de Lotería Instantánea denominado «El Trébol».

El Pleno del Consejo General de la ONCE ha adoptado el pasado 24 de octubre de 2007 el Acuerdo 9(E)/2007-3.2, comunicando el lanzamiento a

partir del día 4 de febrero de 2008 de un producto de Lotería Instantánea o presorteadada, denominado «El Trébol».

El producto de Lotería Instantánea «El Trébol» tendrá las características de los productos con mecánica «dos de cuatro cantidades» a cincuenta céntimos de euro, regulados en el nuevo apéndice 7 del Reglamento Regulator del Juego denominado «Lotería Instantánea de Boletos de la ONCE», aprobado por el Consejo General mediante acuerdo 9(E)/2007-3.1, de 24 de octubre, y publicado en el Boletín Oficial del Estado mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad de 23 de noviembre de 2007.

Dichos productos de Lotería Instantánea se regularán de acuerdo a lo establecido en el citado Reglamento regulador de la Lotería Instantánea, que en el apartado 1 de su apéndice 7 dispone que la fecha de comienzo de comercialización efectiva de los productos de Lotería Instantánea con mecánica «dos de cuatro cantidades» a cincuenta céntimos de euro, la determinará el Consejo General de la ONCE, siendo objeto de publicación por Resolución de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad.

Por lo anterior y como garantía de los consumidores procede dar publicidad al día de inicio de la comercialización efectiva del producto de Lotería Instantánea denominado «El Trébol», que tendrá lugar a partir del día 4 de febrero de 2008.

Madrid, 23 de noviembre de 2007.—La Secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, María Amparo Valcarce García.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

21581 RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2007, de la Secretaría General de Energía, por la que se certifica un captador solar, modelo Termosun M2.7, fabricado por Schüco International, K.G.

El captador solar Schuco 222053 fabricado por Schüco International, K.G. fue certificado por Resolución de fecha 7 de agosto de 2007 con la contraseña de certificación NPS-13407.

Recibida en la Secretaría General de Energía la solicitud presentada por Altersun Grup, S. L., con domicilio social en calle Valencia, 15-21, 08110 Montcada i Reixac (Barcelona), para la certificación de un captador solar con una denominación comercial diferente pero con las mismas características técnicas.

Habiendo sido presentado acuerdo entre Altersun Grup, S. L., y Schüco International, K.G., en dicho sentido y habiendo certificado Schüco International, K.G., que el modelo de captador Schuco 222053 fabricado por dicha empresa y el denominado Termosun M2.7 solo difieren en la denominación.

Esta Secretaría General ha resuelto certificar el citado producto con la contraseña de certificación NPS-27407 y con fecha de caducidad el día 7 de agosto de 2010, definiendo como características técnicas del modelo o tipo certificado las que se indican a continuación.

Esta certificación se efectúa en relación con la Orden Ministerial ITC/71/2007 y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta certificación dará lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer, potestativamente, el recurso de reposición en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de notificación de esta Resolución, ante el Secretario General de Energía, previo al contencioso-administrativo, conforme a lo previsto en el artículo 116.1 de la Ley 4/1999 de 14 de enero, que modifica la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Identificación:

Fabricante: Schuco International, K.G.

Nombre comercial (marca/modelo): Termosun M2.7.

Tipo de captador: Plano.

Año de producción: 2006.