

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7048** *Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Saint-Gobain Vicasa SA (domicilio social y delegaciones comerciales).*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Saint-Gobain Vicasa, S.A. –domicilio social y delegaciones comerciales– (código de convenio n.º 90005421011981), que fue suscrito, con fecha 24 de abril de 2013, 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, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de junio de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE SAINT-GOBAIN VICASA PARA DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES**

##### 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, S.A.» y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según el articulado siguiente.

###### *Sección 2. Ámbito de aplicación*

Artículo 2. *Personal y territorial.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores/as de Saint-Gobain Vicasa, pertenecientes a Madrid (Domicilio Social) y Delegaciones Comerciales (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 1 año, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 2013 y finalizando el 31 de Diciembre de 2013.

## 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/as que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores/as del mismo escalón se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores/as 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 5º y 6º 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/as 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/as 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/a 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/a 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/as 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/a 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 imprevisibles, notificándolo al Comité de Empresa en el menor plazo posible, podrá destinar a un trabajador/a a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador/a 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/a 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 Sº 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 trabajador/a es 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 previstas en la normativa vigente sobre esta materia.

No obstante lo indicado, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajador/a es 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:

- a) Personal disponible del Centro.
- b) Personal disponible de otros Centros del ámbito del convenio.
- c) Convocatoria dentro del ámbito del Convenio.
- d) 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/a 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:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo.
- c) Departamento/Dirección.
- d) Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto cuando se precisen.
- g) 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/a 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/a 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/a será destinado a su puesto de origen. El interesado será preavisado por su R.J., al objeto de si 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 trabajador/a es 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	€/hora
A	8,00
B a E	9,54
F a J	11,97
K a M	13,67
N a P	15,06

– 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 trabajador/a es 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 trabajador/a es 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.*

##### a) Modalidades de jornada.

###### – 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 de 1 de enero de 2013 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 el año 2013, 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.

b) Horario:

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/a 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 trabajador/a es de más de 60 años de edad disfrutarán de los siguientes días de vacaciones.

Personal con 60 o 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 o más días, disfrutados en dichos periodos: 2 días de bonificación.

### Artículo 33. Retribución en Vacaciones.

La remuneración a percibir por el trabajador/a durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo; y estará 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 trabajador/a es incluidos en este Convenio percibirán los salarios devengados, por periodos 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.

*Sección 3. Complementos de calidad o cantidad*Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

Los valores de las horas extraordinarias en 2013 serán los señalados a continuación:

Escalón	Horas extras
A	13,64
B	14,83
C	15,99
D	16,61
E	17,18
F	18,36
G	19,67
H	20,15
I	20,39
J	20,88
K	22,28
L	23,46
M	24,66
N	25,84
O	26,42
P	27,74

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/a, 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 de 1 de enero al 30 de junio); y otra en la primera quincena del mes de diciembre (que se devenga de 1 de julio al 31 de diciembre).

Además de las cantidades correspondientes, cada trabajador/a 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 el 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/a, por este concepto.

Esta prima anual se abonará al personal, afectado por el presente Convenio, que está en plantilla al 31 de Diciembre de 2013, 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.

Si el Resultado de Explotación (R.E.) del año 2013, alcanzara 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.

**Artículo 41. Actualización y Revisión Salarial.**

(De aplicación exclusiva a las remuneraciones, y las ventajas sociales, con excepción de lo concerniente a jubilación.)

Incremento salarial:

Año 2013 - 0,55%.

Revisión salarial: El exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

A efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo anterior las partes se emplazan a revisar los valores retributivos del 2013 antes del final del mes de enero de 2014.

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

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

- Salario Convenio (14 meses).
- Plus personal.
- Complemento personal origen.
- Complemento personal.

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

Todo lo dispuesto en los artículos 40 y 41 regirá, exclusivamente durante la vigencia inicialmente prevista en el artículo 3 de este convenio.

**Artículo 42. Incentivo de Mejora.**

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

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

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

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

La cuantía individual en función de los resultados del Centro se calcula en base a los parámetros que se determinen antes del 30 de junio 2013 y tendrá un máximo anual equivalente al 3% del Salario Convenio.

Su cálculo será mensual y se pagará finalizado cada uno de los semestres del año, coincidiendo con las nóminas de julio y enero respectivamente.

Al objeto de determinar los parámetros a tener en cuenta:

- Cada Departamento mantendrá a lo largo del mes de mayo reuniones para determinar su propuesta de indicadores. Si en algún área no se alcanza un acuerdo al respecto, con carácter excepcional y únicamente hasta el 31-12-2013, se admitirán como

propuesta los índices de Pérdidas y Calidad (Coste de Reclamaciones) de la Sociedad recogidos en el Convenio General de fábricas.

– Conocidas todas las propuestas, desde Recursos Humanos se elaborará la composición del incentivo que será presentada al Comité de Empresa y posteriormente difundida al resto de la plantilla.

## *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) La Dirección de la empresa pagará, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

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

d) Se consideran Retribuciones 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.

e) 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.

#### 1. Principios generales:

##### a) Ámbito de aplicación personal y temporal.

I. La aplicación del Contrato de Relevo se llevará a cabo, exclusivamente, en el año 2013, y afectará al personal de los centros incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de Saint-Gobain Vicasa, a partir de los 61 años, o de 60 si se trata de trabajadores que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 (según lo establecido en los artículos 12.6 de E.T. y 166.2 de la Ley General de Seguridad Social).

a) La aplicación del contrato de relevo requerirá que el trabajador/a relevado/a reúna las condiciones establecidas en la ley para acceder a la jubilación parcial y la materialización del contrato a tiempo parcial, requiriendo el acuerdo de las tres partes (empresa, relevado/a y relevista) para la aplicación de lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

b) Los trabajador/a es/as que accedan a la jubilación parcial, lo harán sobre la base de una reducción del 85% de la jornada anual pactada en el Convenio Colectivo; por lo que el contrato a tiempo parcial se concertará por el 15% restante de la jornada pactada.

c) El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración indefinida.

La efectividad de todo lo acordado anteriormente, queda condicionada a que la jubilación parcial, en las citadas condiciones, sea aceptada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

b) Exclusiones.

La figura del contrato de relevo no será de aplicación mientras existan trabajador/a es/as declarados excedentes.

La Dirección, al objeto de generalizar, este tipo de contrato, se compromete a facilitar soluciones cuando se den este tipo de situaciones.

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, a partir de la fecha de firma del convenio.

II. Criterios para hacer efectiva su aplicación.

1) Jubilación parcial.

Los trabajador/a es 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 en el Convenio Colectivo.

2) Contrato a tiempo parcial del trabajador/a jubilado parcialmente (relevado).

Se concertará por el 15% restante de la jornada anual pactada 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/a relevado, colaborará, si fuera preciso, en la formación del trabajador/a relevista.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador/a, 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/a y la empresa, y siendo comunicados con una antelación mínima de 20 días al trabajador/a 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/a 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.

3) Garantías económicas del trabajador/a a tiempo parcial y jubilado parcialmente (relevado).

3.a) Remuneración.

La remuneración de los trabajador/a es con contrato a tiempo parcial y jubilados parcialmente (trabajador/a 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/a tenga reconocidos.

3.b) Ventajas sociales.

De las ventajas sociales establecidas en el Convenio Colectivo, a los trabajadores/as relevados les serán de aplicación, exclusivamente, los artículos 45, 48, 49, 50, y 53 en los siguientes % de los importes vigentes para este convenio:

- Artículo 46. Incapacidad temporal: 15% de los importes establecidos.
- Artículo 49. Nupcialidad y natalidad: 100% de los importes establecidos.
- Artículo 50. Deficientes psíquicos y físicos; 100% de los importes establecidos.
- Artículo 51. Seguro de vida e invalidez: 100% de los importes establecidos.
- Artículo 54. Becas para hijos de trabajadores/ras: 100% de los importes establecidos.

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

4) Contrato de relevo para sustituir al trabajador/a jubilado parcialmente (relevista).

El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y bajo la modalidad de duración indefinida.

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/a percibirá la retribución correspondiente al escalón de calificación inmediatamente inferior al asignado al puesto de trabajo que aspira a desempeñar de forma adecuada.

Artículo 45. *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 Capítulo VI, 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.

## CAPÍTULO VII

### Ventajas sociales

Estas prestaciones y ventajas se verán afectadas por las condiciones reflejadas en el artículo 41 del Convenio; excepto las referidas a jubilación, cuyas bases (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/a 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 por 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:

Si el índice de absentismo es inferior al 4,50%, la Empresa complementará hasta el cien por cien de la retribución total diaria como si estuviese en activo, desde el primer día de incapacidad temporal.

Quedará a criterio de la Dirección llevar a cabo la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, cuando el índice de absentismo supere el 4,50%.

Artículo 47.

El cálculo del absentismo se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los Índices de Absentismo alcanzados en cada semestre precedente, de acuerdo con 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 48.

Agotado el plazo máximo de I.T., y hasta tanto el trabajador/a no sea dado de alta, o hasta la fecha que se le reconozca, por el órgano competente, cualquier grado de invalidez, la empresa continuará aplicando lo establecido en los artículos 45 y 46.

Artículo 49. *Nupcialidad y natalidad.*

El trabajador/a con un año de antigüedad a la fecha del hecho causante, nupcialidad/natalidad, percibirá un importe de 220 euros, por cada hijo nacido.

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

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

Artículo 50. *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
	762	1.009	1.257

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 51. 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:

- Todos los trabajador/a es en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- El personal que, estando en plantilla, se jubile anticipadamente entre los sesenta y cuatro años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 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. Trabajador/a es 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.= 13.876 €.

Capital base en caso de Inv. Perm. Total = 10.408 €.

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la 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 52. *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/ras su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente artículo 52.

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

1.3 A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores/ras 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 trabajador/a es 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/ras 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/ras con menos de veinte años de antigüedad.

Los trabajadores/ras 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/ras con veinte o más años de antigüedad.

El trabajador/a 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:
- b) 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 trabajador/a es 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/a 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:

	<u>Porcentaje</u>
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:

	<u>Porcentaje</u>
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 de la situación familiar, según lo establecido en el artículo 51.

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 trabajador/a es 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 Trabajador/a es con menos de veinte años de antigüedad.

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda/o del trabajador/a una indemnización de una sola vez igual al 2% sobre su retribución 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/a 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 la 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/a 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 Trabajador/a es 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/a si se jubilara (artículo 52.3), afectada por los coeficientes que figuran 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%

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador/a 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 52.3).

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

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

### 7. Trabajador/a fallecido.

En caso de que el trabajador/a 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 concurrieran 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 53. *Ayuda Estudios para el personal.*

Los trabajador/a es 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 alumnos 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 138 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 54. *Becas para hijos de trabajadores/ras.*

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/guardería.	A
Educación primaria.	B
Educación secundaria obligatoria. * 1.º a 4.º Curso de E.S.O. * Primer y Segundo Ciclo Formativo (C.F.) * Módulos de Nivel I y II	C
Bachillerato (en cualquiera de sus ramas). * Módulo del Nivel III de los ciclos formativos (C.F.)	D
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 trabajador/a es 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 de la ayuda equivaldrá exactamente al importe de la matricula en dichas asignaturas. Tal importe no podrá exceder nunca del establecido en el apartado 5º) 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 2013:

Grupo	Nivel de estudios	Euros
A	Educación Infantil/Guardería.	85,8
B	Educación Primaria.	124,6
C	E.S.O., y 1.º y 2.º Ciclos Formativos (C. F.) Módulos de Nivel I y II	175,7
D	Bachillerato y Módulos de Nivel III de C.F.	264,5
E	Estudios Universitarios (Licenciatura y Diplomatura).	598,5

### Cláusulas adicionales

Primera. *Derecho supletorio.*

Para evitar vacíos normativos, en aquellas materias no reguladas en el presente convenio, ni en el Estatuto de los Trabajador/a es 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.

Segunda. *Permisos y excedencias.*

Los trabajador/a es afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, desde el hecho causante, en los siguientes casos:

a) Permisos retribuidos:

Motivo de permiso: Matrimonio de trabajador/a.

N.º días de permiso: 15 días naturales.

– Parejas de hecho: Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos permisos retribuidos que a continuación se contemplan a las personas que no habiéndose casado, convivan en unión afectiva y estable, previa justificación mediante certificado de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Motivo de permiso	N.º días de permiso
Matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as de ambos cónyuges.	1 día natural coincidente con el día de la celebración.
Nacimiento hijo/a.	4 días naturales (con ampliación a 6 en caso de complicación grave).
Fallecimiento del cónyuge.	5 días naturales.
Fallecimiento padres, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, y hermanos/as de ambos cónyuges.	3 días naturales (Ampliable a 4 o 5 si se requiere viaje justificado a más de 200 km o 500 km, respectivamente).
Fallecimiento de cónyuges de hermanos/as del trabajador/a y cónyuges de hijos/as del trabajador/a.	2 días naturales (Ampliable a 3 o 4 si se requiere viaje justificado a más de 200 km o 500 km, respectivamente).

Motivo de permiso	N.º días de permiso
Fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as carnales de cualquiera de los cónyuges.	1 día natural (Ampliable a 2 o 3 si se requiere viaje justificado a más de 200 km o 500 km, respectivamente).
Enfermedad grave (*) del trabajador/a, cónyuge, padres, hijos/as, abuelos/as y hermanos/as de ambos cónyuges.	3 días naturales.
Primera comunión y bautizo de hijo/a o nieto/a (o cualquier otra ceremonia de similar rango en otra religión).	1 día natural coincidente con el día de la celebración.
Traslado domicilio habitual.	1 día natural.
Asistencia a consulta del médico de familia.	El tiempo necesario, con un máximo de 20 horas/año.
Asistencia a consulta del especialista.	El tiempo necesario.

(\*) Se considerará enfermedad grave la intervención quirúrgica y/o el ingreso hospitalario.

a.bis) Otros permisos Retribuidos:

– Lactancia: Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses: en los términos establecidos en el artículo 37. 4 y 6 del E.T.

Para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

– Guarda Legal: Por razones de guarda legal de menores de 8 años o discapacitados dependientes en los términos establecidos en el artículo 37. 5 y 6 del E.T.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

– Parto prematuro: En el caso de parto prematuro en los términos establecidos en el artículo 37.4 bis y 6 del E.T.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

– Exámenes prenatales: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de su jornada de trabajo.

b) Permisos no retribuidos.

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

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

c) Excedencias.

– Forzosa: en los términos establecidos en el artículo 46.1 del E.T.

– Voluntaria: en los términos establecidos en el artículo 46.2 del E.T.

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

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

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

Las personas tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Tercera. *Violencia de género.*

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

– La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajador/a afectada (Art. 37.7 del E.T.).

– La suspensión del contrato de trabajo, en los términos establecidos en los Arts. 45.1.n, 45.2, y 48.6 del E.T.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de

la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- La movilidad geográfica, en los términos establecidos en el Art. 40.3 bis del E.T.

La trabajador/a a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajador/a.

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

#### Cuarta. *Suspensión del Contrato.*

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

- Maternidad, adopción y acogimiento, en los términos establecidos en el Art. 48.4 del E.T. y 45.1.d.

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

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal y con los límites señalados.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Dirección y las personas afectadas.

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

– Paternidad, en los términos establecidos en el Art. 48 bis del E.T.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/a deberá comunicar a la empresa durante el permiso retribuido por nacimiento de hijo las fechas en las que disfrutará de este derecho, en caso de ser ejercido.

Quinta. *Procedimiento contra el Acoso.*

Declaración de principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación del Grupo Saint Gobain, el principio de «Respeto a las Personas» supone una condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos de los Trabajador/a es» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, y que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las representaciones de la Dirección y Sindical consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, por tanto adoptamos un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en los centros del Grupo Saint Gobain en el ámbito de la Delegación de España, Portugal y Marruecos, entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente,

## PROTOCOLO

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal del Grupo Saint Gobain en la Delegación de España, Portugal y Marruecos, en sus distintos centros de trabajo.

## CAPÍTULO I

**Definiciones y medidas preventivas**Artículo 2. *Acoso moral.*

Es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Se manifiesta de forma sistemática (alterna o continuamente), durante un tiempo prolongado y en el lugar de trabajo o en el recinto de la empresa.

Artículo 3. *Tipos de acoso moral.*

El acoso moral se puede presentar de tres formas:

De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior al de la persona que sufre el acoso.

De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de quien sufre el acoso.

Artículo 4. *Acoso sexual.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

Acoso con condicionamiento de derecho, cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos derechos o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral.

Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que pueda afectar al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, noviembre 1991).

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, cuando se trata de una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

## Artículo 5. *Acoso por razón de sexo.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

## Artículo 6. *Actos discriminatorios.*

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación del Grupo Saint Gobain, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

## Artículo 7. *Medidas preventivas.*

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.

Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos de la organización.

Definir con claridad las funciones en el seno de la organización, evitando la ambigüedad de roles.

## CAPÍTULO II

### Procedimiento de actuación

## Artículo 8. *Procedimiento de actuación.*

La Dirección de la empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de la Representación Sindical.

## Artículo 9. *Principios del procedimiento de actuación.*

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

– Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales del denunciante y del denunciado.

– Prioridad y tramitación urgente. Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados a propuesta de la persona que instruye el procedimiento.

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

– Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

#### Artículo 10. *Ámbito de aplicación.*

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

#### Artículo 11. *Iniciación del procedimiento.*

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Asuntos Sociales/Recursos Humanos de los respectivos centros de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente por la persona afectada.
- A través de la Representación Sindical.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

#### Artículo 12. *Instrucción.*

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de los servicios de Asuntos Sociales/RRHH, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respetan los principios informadores que se recogen en el artículo 9.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación sindical la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos, informando de estas excepciones a la Mesa de Políticas de Igualdad prevista en este protocolo.

La parte instructora, notificará directamente a la Dirección General de Recursos Humanos de la Delegación, la iniciación del procedimiento, sin identificación de las personas involucradas.

#### Artículo 13. *Procedimiento previo.*

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se podrá iniciar de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Estas personas podrán estar acompañadas por quienes decidan de entre los



miembros de la Comisión de Seguimiento, con independencia de lo recogido en el artículo 16 «asistencia a las partes.»

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para ambas partes. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

#### Artículo 14. *Procedimiento formal.*

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Si fuera necesario, podrá valerse de asesoramiento experto (interno o externo) de reconocida solvencia, contándose para su elección con la Representación Sindical, salvo que los hechos no hayan sido puestos en conocimiento de los representantes, por expreso deseo de la personas implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la persona implicada.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

#### Artículo 15. *Medidas cautelares.*

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa, si lo creyera imprescindible, tomará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, procurando que dichas medidas no puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

#### Artículo 16. *Asistencia a las partes.*

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza deberá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

#### Artículo 17. *Cierre del expediente.*

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente, comunicándolas a la representación sindical.

En todo caso la representación sindical tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la persona denunciante del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma).

En todo caso, conforme a lo establecido en los Convenios de aplicación, si se constata acoso sexual o por razón de sexo se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en los mismos, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe.

**Artículo 18. Comisión de seguimiento.**

Se encomienda a la Mesa de Políticas de Igualdad realizar el seguimiento de la efectividad del presente protocolo, reuniéndose para ello un mínimo de dos veces al año, teniendo como objetivo la elaboración de una memoria anual.

**Sexta. Plan de igualdad.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

El artículo 45.2 de la citada Ley establece la obligación, para las sociedades de más de 250 trabajadores, de negociar planes de igualdad que aseguren la citada igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las Representaciones de la Dirección y de los Trabajadores acuerdan que el personal afectado por el presente convenio estará sujeto, en esta materia, al Plan de Igualdad recogido en su totalidad en el Convenio Colectivo de Saint-Gobain Vicasa S.A Fábricas (2013) (para los Centros de Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, obreros de Burgos, Jerez de la Frontera, Montblanc y Zaragoza) firmado el pasado 19 de marzo 2013.

**Séptima. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan:

1.º) Adherirse a la totalidad del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) y a su Reglamento de aplicación.

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

**ANEXO I**

Escalón	Salario convenio (12 meses)	Grat. Reglam. (2 meses)	Total anual garantizado
A	19.045,80	3.174,30	22.220,10
B	20.280,80	3.380,10	23.660,90
C	21.344,10	3.557,30	24.901,40
D	22.058,90	3.676,50	25.735,40
E	22.826,10	3.804,30	26.630,40
F	23.306,40	3.884,40	27.190,80
G	23.806,70	3.967,80	27.774,50
H	24.327,00	4.054,50	28.381,50
I	24.794,70	4.132,40	28.927,10
J	26.353,10	4.392,20	30.745,30
K	27.457,80	4.576,30	32.034,10
L	28.684,70	4.780,80	33.465,50
M	30.374,30	5.062,40	35.436,70
N	31.550,30	5.258,40	36.808,70
O	33.166,60	5.527,80	38.694,40
P	35.498,80	5.916,50	41.415,30