



RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellar Vidrio, SA per als anys 2019-2025 (codi de conveni núm. 08011321012000)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellar Vidrio, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 d'abril de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Castellar Vidrio, SA per als anys 2019-2025 (codi de conveni núm. 08011321012000) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CASTELLAR VIDRIO, SA PARA LOS AÑOS 2019-2025.

PREÁMBULO

El presente Convenio, se ha negociado partiendo de la premisa que la competitividad marca el futuro de cada instalación vidriera, en un contexto de negocio el cual es cada día más exigente y se detectan posicionamientos estratégicos de competidores directos de CS.

Por todo ello, con la firma del presente Convenio colectivo, y formando parte las bases que lo sustentan, la dirección asegura durante la vigencia del presente acuerdo:

- Garantía de empleo medio del personal fijo en plantilla.
- Compromiso de relevo generacional mediante contratos de relevo y/o acuerdos organizativos dentro del ámbito del marco legal establecido en cada momento.
- Garantía de un plan industrial de inversiones.

Asimismo, se acuerda que ante posibles supuestos de planes de mejora de productividad, en ningún caso se abordarán desvinculaciones a través de vías traumáticas. Ello no impedirá la adaptación organizativa que fuere necesaria en cada momento para afrontar los retos de mejora de competitividad de la planta.

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio colectivo regula, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales con la totalidad del personal de la empresa Castellar Vidrio SA, en su centro de trabajo ubicado en el término municipal de Castellar del Vallés (Barcelona).

Se exceptúa únicamente a quienes desempeñen funciones comprendidas en el apartado 3 del artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores, así como al personal de alta dirección cuya

relación laboral regula el R.D. 1382/85. Tampoco será de aplicación a quienes desarrollen cualquier tipo de trabajos en virtud de relaciones o contratos que carezcan de naturaleza laboral.

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

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

Artículo 2. Ámbito temporal. Vigencia y duración.

El período de vigencia del presente Convenio será de siete años, comprendidos entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2025.

Se entenderá automáticamente denunciado con efectos de esta última fecha.

Artículo 3. Absorción y compensación.

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

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 5. Concurrencia.

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

Capítulo II Política retributiva

Artículo 6. Salarios y actualización.

Los salarios aplicables a todo el personal de Castellar Vidrio SA, durante la vigencia del presente Convenio, en función de las horas ordinarias anuales pactadas, son los que se recogen en las tablas salariales que acompañan este texto articulado, vigentes a 1 de enero de 2019.

Artículo 7. Pagas extraordinarias.

De conformidad con lo señalado en el artículo 31, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que la cuantía y cómputo de las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad concedidas por la empresa, corresponden a treinta días de salario diario de calificación de puesto de trabajo, más antigüedad, complemento del 25% mínimo garantizado y el incentivo, el "plus ad-personam" (en los términos previstos en el acuerdo) y "plus regulación convenio 2013 en su caso.

Además se percibirán dos pagas lineales en los meses de marzo y septiembre, cuyo valor consta en las tablas salariales y se regulariza según lo establecido en la disposición final.

Artículo 8. Ingreso mínimo anual garantizado.

La empresa garantiza al personal fijo de plantilla a tiempo completo, mayor de 18 años, con una antigüedad continuada de un año, un ingreso anual bruto para el año 2019 (ver Anexo), incrementándose en cada año sucesivo de vigencia del Convenio según lo indicado en la disposición final.

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

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

Artículo 9. Prima de rendimiento.

La prima de rendimiento presenta los siguientes criterios de cálculo:

a) Definición de rendimiento:

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

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

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

El importe consolidado, como consecuencia de la aplicación de la disposición transitoria tercera de convenio colectivo anterior de aplicación, se convierte en el mínimo garantizado de prima de rendimiento, con independencia del resultado efectivo del PTM en el año, pero a cuenta del importe definitivo en caso de que este fuera superior a dicho mínimo según la escala establecida en este Convenio.

b) Incentivo por rendimiento:

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

La escala progresiva es la siguiente:

PTM	Valor Punto adicional	Valor acumulado
Igual o superior al 86%	342,39 EUR	342,39 EUR
87%	373,50 EUR	715,90 EUR
88%	404,63 EUR	1.120,52 EUR
89%	435,76 EUR	1.556,29 EUR
90%	466,89 EUR	2.023,17 EUR
91%	498,02 EUR	2.521,19 EUR
92%	498,02 EUR	3.019,21 EUR
93%	498,02 EUR	3.517,23 EUR

(Valor punto constante para PTM superior al 91%)

Las fracciones se computarán porcentualmente, al valor del punto entero inferior (ej.: a un PTM del 86,5%, corresponde una prima de 513,59 EUR).

c) Forma de pago:

La prima así resultante se abonará en tres pagos anticipados trimestrales, y uno final de regularización, junto con las nóminas de los meses de abril, julio, octubre, del año de devengo, y enero del año siguiente.

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

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

d) Otros criterios de aplicación:

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

1. Vacaciones: los días de vacaciones se cobrará incentivo como si se hubiera trabajado.
2. Permisos retribuidos: se cobrará incentivo como si se hubiera trabajado
3. Eventuales de corta duración: cobran la parte proporcional a los días de contrato, respecto del último valor mensual acumulado conocido, proporcionalmente a los días trabajados.
4. Eventuales de larga duración: cobran igual que fijos y en finiquito se ajusta a último valor mensual acumulado conocido, proporcionalmente a los días trabajados.
5. Enfermedad y accidente no laboral: no se cobra incentivo.
6. Accidente: se cobra incentivo.

Artículo 10. Prima anual de desempeño.

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

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

La prima se compone de los cuatro conceptos siguientes:

Reducción de absentismo:

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

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

Rendimiento:

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

Complemento de la prima de rendimiento por número de cambios anuales:

Consistente en el valor resultante de recalcularse la “prima de rendimiento” (artículo 19), efectuando una corrección al alza del PTM en función del número de cambios de modelo realizados en el año, del siguiente modo:

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

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

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

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

Participación en beneficios: la prima de participación en beneficios,

Consistirá en un porcentaje de participación en el denominado margen EBITDA de la empresa Castellar Vidrio SA, en función de un coeficiente que relacione el valor de la producción y el coste de personal, del siguiente modo:

Conceptos:

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

Producción computable: del total de la producción expedible, a efectos del cálculo de la prima se tomará como valor sólo el volumen correspondiente al exceso del 88% de PTM; es decir, $(PTM \text{ Real} - 88\%) \times Tm.$ Extraídas.

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

Coste de personal: suma de las cantidades debitadas por la empresa al personal, por todos los conceptos económicos recogidos en este Convenio, tanto salariales como aportaciones y beneficios sociales, salvo esta misma prima.

EBITDA: Margen de beneficio empresarial, obtenido del balance oficial de la empresa según principios contables generalmente admitidos, antes de efectuar las deducciones correspondientes a intereses, impuestos y amortizaciones.

Fórmula de cálculo del coeficiente:

Coeficiente = [(Producción Computable x Precio de Venta) x 5] Coste de personal

Aplicación y pago:

Esta prima se abonará exclusivamente siempre que el PTM del año sea igual o superior al 88%.

Cumplido este requisito, el coeficiente resultante de la propia fórmula será el porcentaje del margen EBITDA, del año de aplicación, a repartir entre todos los trabajadores de la empresa.

La forma de reparto será proporcionalmente al salario individual anual bruto teórico de cada trabajador, respecto de la masa salarial bruta teórica del personal afectado, sin cargas sociales, y no teniendo en cuenta las horas extras, abonos varios, plus de escolaridad y minusválidos, pagos delegados/as, complemento IT, ni prima de productividad variable.

Al personal de contratación temporal, siempre que acumule un mínimo de tres meses continuos o discontinuos en el ejercicio considerado, se la aplicará la cantidad establecida proporcionalmente al tiempo de prestación.

El valor resultante de la suma de las cuatro partidas anteriores se convierte en la base de la "Prima anual de desempeño", cuyo valor definitivo será fijado para cada trabajador en función de su absentismo individual en el año anterior, del siguiente modo:

El absentismo individual se mide a estos efectos por el número de jornadas de ausencia al trabajo de cada trabajador, en el año de devengo, teniendo en consideración únicamente las debidas a los motivos de enfermedad común y ausencias no justificadas.

El trabajador que no haya tenido ninguna ausencia por estos motivos, percibirá el 110% del valor resultante.

El trabajador que haya tenido entre 1 y 3 jornadas de ausencia percibirá el 100% del valor resultante

Al trabajador que haya tenido entre 4 y 36 jornadas de ausencia, se le aplicará un descuento sobre el valor resultante de un 3% por cada jornada de ausencia, percibiendo el porcentaje restante.

El trabajador que haya tenido más de 36 jornadas de ausencia, no percibirá ninguna prima.

La prima así calculada se hará efectiva junto con la nómina del mes de abril del año siguiente al de devengo.

Artículo 11. Compensación por trabajo en las Fiestas de Navidad, San Esteban y Año Nuevo.

El personal que preste sus servicios a turno rotativo según el calendario preestablecido, en las fiestas de Navidad, San Esteban y Año Nuevo, percibirá una compensación económica que es de dos tipos diferentes. Este plus a partir del año 2019 se concreta en los siguientes importes:

a) Premio por hora efectivamente trabajada:

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

b) Plus de festivo:

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

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

Artículo 12. Remuneración del personal de nuevo ingreso.

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

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

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

- a) Puestos de trabajo con grados 1 al 8: durante los doce primeros meses del contrato, un grado inferior al de la valoración del puesto de trabajo correspondiente.
- b) Puestos de trabajo con grados 9 al 11: durante los doce primeros meses del contrato, dos grados inferiores al de la valoración del puesto de trabajo correspondiente; a partir del decimotercero mes, y hasta el vigesimocuarto mes incluido, un grado inferior al de la valoración del puesto.
- c) Prima de rendimiento: el personal de nuevo ingreso, con una antigüedad inferior a un año, percibirá cantidades que por este concepto se devenguen sobre la base de las mejoras de productividad realmente alcanzadas, a través del sistema y valores económicos que se establecen en la negociación del presente Convenio.

Artículo 13. Plus regulación convenio 2013.

Todo el personal incorpora este plus a partir de la negociación colectiva del convenio 2013-2018, estableciendo su valor para este año 2019 según el Anexo del presente Convenio.

Este importe se verá actualizado a partir del año 2020, según la disposición transitoria tercera del presente Convenio.

Artículo 14. Plus de turno rotativo.

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

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

Artículo 15. Salario en los permisos retribuidos.

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

- Plus nocturno
- Premio de domingo
- Premio sábado noche
- Premio de festivo
- Premio de residencia / transporte.
- Compensación ½ hora bocadillo (según Anexo).
- Puntos máquina.

Premios de Navidad

Artículo 16.- Complemento por incapacidad temporal.

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

Por enfermedad común: con una duración superior a los 30 días, la empresa compensará la diferencia de salarios hasta el 100% del salario teórico del mes o meses correspondientes, desde el primer día.

Si requiere hospitalización: la empresa compensará la diferencia de salarios hasta el 100% del salario teórico del mes o meses correspondientes, durante el periodo de hospitalización, sea cual sea la causa.

Accidente laboral o intervención quirúrgica: se compensará desde el primer día la diferencia de salarios hasta el 100% del salario teórico del mes o meses correspondientes, con independencia de la duración.

Capítulo III Jornada de trabajo y calendario laboral

Artículo 17. Jornada efectiva de trabajo anual.

a) Personal de turno rotativo (trabajo de ciclo continuo en cinco equipos)

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

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

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

A partir del 2020, se establece como calendario de trabajo, el aprobado por la plantilla en la votación del 20/06/2019 y con las condiciones definidas por las partes el 30/07/2019.

b) Personal de turno central (jornada partida) y resto de horarios

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

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

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

1. Jornada intensiva todos los viernes laborables, de 8 a 14 horas.
2. Jornada especial en las vísperas de las festividades de Reyes, San Juan, Navidad y Año Nuevo, de 8 a 14 horas.

3. Jornada intensiva de verano, del 15 de junio al 15 de septiembre, en el horario que establezca la dirección en función de las necesidades de cada departamento, con descanso de 15 minutos a mitad de la jornada (no considerados como tiempo de trabajo efectivo).

4. Una vez confeccionado el calendario de trabajo anual, se disfrutarán como horas de libre disposición el posible exceso entre las resultantes del calendario, y la jornada anual establecida en el primer párrafo de este artículo: estas horas se acumularán para obtener días de descanso completo, o en su caso fracciones horarias, y se disfrutarán de acuerdo con el mando correspondiente, sin que en ningún caso sean acumulables a los períodos de vacaciones.

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

Debido a los diferentes cambios organizativos, derivados de acuerdos y modificaciones sustanciales particulares de varias secciones, en los siguientes departamentos, se deberá remitir a los acuerdos específicos: Taller IS, taller de vidrio frío, taller de moldes, taller eléctrico, recepción de materias primas y equipo de reguladores.

Artículo 18. Regularizaciones de jornada en turno rotativo.

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

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

Artículo 19. Descansos en jornada de turno rotativo

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

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

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

Artículo 20. Horario flexible en turno central.

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

En todo caso, deberá cumplirse un período de asistencia y obligada prestación en común, fijado de las 9'15 a las 13 horas y de las 15'15 a las 16'45 horas de lunes a jueves, y de las

9'15 a las 13 horas los viernes. Durante la jornada intensiva de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre), este período de prestación en común será entre las 9 y las 13 horas de cada día laborable, de lunes a viernes.

Anualmente, el personal de turno central podrá solicitar, previa aprobación de su responsable y durante un máximo de 5 días al año, realizar su jornada de forma continuada (6.00 a 14:15h con 15 minutos de descanso).

Artículo 21. Vacaciones.

a) Personal de turno rotativo con fiesta intersemanal:

El sistema de vacaciones para el turno rotativo se gestionará en tres periodos diferenciados de la siguiente manera:

1. Primer ciclo de vacaciones de 10 días naturales en periodo de Semana Santa en los meses de marzo, abril o mayo, permaneciendo el resto de equipos con una rotación de 6-2; 6-4.
2. Segundo ciclo de vacaciones de 10 días naturales en periodo de verano en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, por orden de elección.
3. Tercer ciclo de vacaciones de 10 días, hasta llegar a los 30 días naturales, estarán fijados en el calendario y se disfrutarán en los meses de septiembre, octubre y noviembre, transformando los ciclos de 6-2 8-2 en ciclos de 6-4, 6-4.

La rotación para el resto del año será de 6-4.

Desaparecen desde el año 2020 las 24 horas de formación adicionales, así como su regulación y compensación asociada a la presencia efectiva.

Dentro del segundo ciclo de vacaciones, existirá la opción para que un máximo de 4 personas por turno, puedan disfrutar las vacaciones fuera del periodo de verano, cobrando el complemento de fuera de periodo.

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

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

b) Personal de turno central y resto de horarios:

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

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

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

c) Consideración común para ambos colectivos:

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

Artículo 22. Compensación por disfrute de vacaciones fuera de verano.

a) Compensación por disfrute fuera del período establecido:

El personal de turno rotativo que, conforme a lo establecido en el artículo anterior, disfrute todo o parte de sus vacaciones fuera del período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, percibirá como compensación económica, el equivalente al 60% del salario correspondiente a los días de vacaciones efectivamente disfrutado fuera de ese periodo

La misma compensación del 60% corresponderá al en el caso del personal del resto de horarios, que preste sus servicios en talleres y servicios directamente ligados a producción, y que disfrute todo o parte de sus vacaciones fuera de dicho período, por motivos estrictamente vinculados a necesidades derivadas del proceso productivo, a petición y por interés de la empresa con la conformidad del trabajador o trabajadora.

La base de cálculo de dicha compensación, será la que resulte de dividir el salario total anual de la ficha teórica de remuneraciones entre 365 días, excluidas las cantidades que correspondan a gratificaciones reglamentadas, pagas lineales de marzo y septiembre, indemnización transporte, horas extraordinarias, compensación descanso bocadillo, así como cualquier otro complemento o compensación de carácter extraordinario.

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

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

Por petición del propio trabajador o trabajadora, en su propio y único interés, salvo permuta acordada con otra persona de la misma sección o departamento.

Por razones de incapacidad temporal transitoria (enfermedad), que hayan impedido al trabajador o trabajadora realizar las vacaciones previamente programadas dentro de dicho periodo.

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

b) Compensación por fraccionamiento de vacaciones:

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

Esta compensación la percibirá igualmente el personal de turno rotativo y del turno central o resto de horarios.

Artículo 23. Calendario de trabajo anual.

Con anterioridad al día 1º de diciembre de cada año, la dirección deberá presentar los calendarios de trabajo aplicables para el año siguiente, incluyendo el programa detallado de vacaciones.

De común acuerdo entre dirección y representantes de los trabajadores y trabajadoras, previamente se establecerán los criterios de rotación y las circunstancias de prioridad, tales criterios deberán ser tenidos en cuenta en la elaboración del calendario anual y el programa de vacaciones, de tal modo que cualquier excepción a los mismos deberá figurar por escrito y comunicarse al Comité de Empresa.

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

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

Artículo 24. Horas extraordinarias.

a) Horas extraordinarias:

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

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

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

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

No obstante lo anterior, será de obligado cumplimiento lo establecido en el artículo 42 del Real decreto de 28 de julio de 1.983, por el que se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, a excepción de los casos que en dicho artículo se establecen.

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

La empresa informará mensualmente al Comité de la misma sobre el número de horas realizadas y su distribución por persona y sección o departamento de fábrica.

Horas compensadas:

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

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

1- Percibir una compensación adicional del 50% de los valores fijados para las horas extraordinarias en el anexo 7 del Convenio colectivo.

2- Disfrutar en descanso equivalente 1,5 horas por cada hora adicional trabajada.

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

Artículo 25. Plus Llamada fuera de horario.

Para el personal de taller IS, taller vidrio frio, taller eléctrico y reguladores que, fuera de su horario habitual, se le llame para acudir de forma voluntaria a dar soporte a planta ante alguna posible incidencia o urgencia, (siempre que no cobre ya algún otro complemento que compense ese tipo de situaciones, tales como: reten, guardias...) y acuda, se abonará un plus en los siguientes términos:

- Llamada en día laborable (no noche): Premio de 15 EUR.
- Llamada en día no laborable: Premio de 45 EUR.
- Llamada en horario de noche (laborable o no laborable): Premio de 50 EUR.

Artículo 26. Producción en continuo.

La producción en ciclo continuo se extiende a todos los días del año, sin excepción, a turno completo y pleno rendimiento, siguiendo los ciclos ordinarios del calendario de trabajo.

Capítulo IV Política de contratación y ceses en la empresa

Artículo 27. Periodo de prueba.

El período de prueba a aplicar en los contratos de trabajo será de un mes para los grados incluidos entre el 1 y 8; seis meses para el resto de trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido.

Artículo 28. Política de contratación.

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

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

La dirección no renuncia a la utilización de las empresas de trabajo temporal en caso de estimarlo necesario, en los casos en que esta vía permita agilizar el trámite de selección y contratación o facilite la búsqueda de candidatos más adecuados, bajo la premisa de que la política de remuneración al trabajador/a será la vigente en la propia empresa.

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

Artículo 29. Jubilación anticipada y jubilación forzosa.

Durante la vigencia del presente Convenio y ante la normativa de jubilación parcial vigente a fecha 01 de enero del 2019, la empresa analizará la opción de poder acogerse al contrato de jubilación parcial establecida en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en las siguientes condiciones:

1. La edad en que podrán acogerse a esta modalidad de jubilación será la establecida por la ley.

2. La dirección valorará discrecionalmente las solicitudes que se formulen, pudiendo rechazarlas, o establecer plazos y condiciones específicas, tanto por motivos de organización, como por circunstancias individuales, que puedan afectar a la buena marcha de la empresa; en tal caso, deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre las causas de denegación o condicionamiento de solicitudes. En el caso específico de las jubilaciones parciales al amparo del Real decreto-Ley 20/2018 y vinculada con la industria manufacturera la dirección de la empresa podrá diferir o condicionar las solicitudes que se formulen, en atención a la disponibilidad de los relevistas para la firma del contrato, así como para evitar que funciones o conocimientos críticos dentro de la organización queden desatendidos o se pierdan.

3. La empresa estudiará y tratará de acogerse a la regulación relativa a la jubilación parcial recogida en el Real decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre. Para los casos en los que no se pueda acoger a la anteriormente citada normativa, la empresa analizará la posibilidad de acogerse a la jubilación parcial, estando en ambos casos supeditada su aplicación a lo recogido en el punto anterior.

4. En todo caso, será preciso que pueda realizarse simultáneamente un contrato de relevo, en las condiciones previstas legalmente, y que no se haya acordado la amortización del puesto del trabajador/a jubilado/a.

5. Salvo acuerdo específico, la jornada reducida del trabajador/a jubilado/a parcialmente será la establecida por la ley y la recuperación de la misma se llevará a cabo de forma acumulada e inmediatamente posterior a la firma del contrato relevo, salvo legislación posterior que lo imposibilite.

En cualquier caso, la aplicación de esta modalidad de jubilación queda condicionada al mantenimiento de su actual regulación legal, analizándose en caso contrario, la aplicación de la nueva normativa que se establezca.

Con el objetivo común de establecer una política que permita a los más jóvenes el acceso a un empleo de calidad y por consiguiente, les posibilite desarrollar una carrera profesional desde un puesto de trabajo estable, se procederá a la extinción del contrato de trabajo, según se recoge en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, por el cumplimiento por parte del trabajador/a de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al ciento por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida podrá adoptarse siempre que simultáneamente se proceda a la formalización, mediante transformación de un contrato de duración determinada en vigor en la empresa en un contrato de carácter indefinido, o con trabajadores que se incorporen ex novo en la empresa.

En el supuesto de producirse una modificación legal, en lo que a la normativa de jubilación ordinaria se refiere, y que afectara de forma negativa a los trabajadores en el cálculo de la base reguladora de la pensión, ambas parte se emplazan para una nueva negociación del articulado correspondiente a la jubilación forzosa quedando sin efecto hasta nuevo acuerdo.

Capítulo V Organización del trabajo y clasificación del personal

Artículo 30. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, en su más amplio sentido, comprendiendo la distribución del mismo, es facultad de la dirección de la empresa, siendo de aplicación las normas al respecto establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores. En todo lo referente a las relaciones laborales en la empresa, será de aplicación el presente Convenio colectivo como única norma vigente a tal efecto en el seno de la empresa desde la fecha de su entrada en vigor, que deroga cualquier otro acuerdo, norma o reglamento interno vigente con anterioridad.

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

Artículo 31. Provisión de vacantes, ascensos y promociones del personal.

a) Generalidades:

De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, la provisión de vacantes, ascensos y promociones del personal directivo, técnico titulado, jefes/as de sección, encargados/as, y contra maestres, será competencia exclusiva de la dirección de la empresa.

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

b) Provisión de vacantes mediante ascensos:

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

Antes de proceder a la contratación de personal del exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir vacantes o plazas de nueva creación con personal de la empresa, sea del mismo o distinto departamento o sección, dando carácter prioritario al personal "excedente" si lo hubiese.

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

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

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

2. Podrán acceder a las pruebas de aptitud todos los trabajadores y trabajadoras fijos/as de la empresa, con una antigüedad mínima de 1 año, que reúnan las exigencias de titulación académica y experiencia profesional que se establezcan.

3. Las pruebas podrán consistir en un examen teórico de conocimientos, pruebas prácticas de destrezas propias del puesto, y valoración psicotécnica o de personalidad por un profesional competente.

4. Para cada uno de los casos, superadas las pruebas de aptitud correspondientes y en el supuesto de igualdad, se dará prioridad a quien ostente mayor experiencia específica para el puesto, participación en cursos de perfeccionamiento para el mismo, o mejores informes de evaluación del desempeño del candidato; así mismo, se podrán considerar como posibles circunstancias de prioridad los motivos de salud o disminuciones objetivas de capacidad, o similares, que aconsejen el cambio de puesto.

5. El equipo evaluador estará formado por el jefe del departamento de la vacante y el/la responsable de RR.HH., o las personas en quien estos deleguen, más dos miembros designados por el Comité de Empresa.

6. El equipo evaluador valorará el resultado de las pruebas de aptitud, y designará qué candidato debe acceder a la vacante; no obstante, antes de ser confirmado con carácter definitivo, el ascendido deberá pasar satisfactoriamente un período de prueba de seis meses, tras lo cual el ascenso tendrá efecto retroactivo a la fecha de incorporación: en caso de discrepancia entre los componentes del equipo evaluador, la decisión final corresponderá a la dirección de la empresa, ateniéndose a los resultados objetivos de las pruebas.

7. En caso de que ninguno de los candidatos reúna los requisitos y supere las pruebas de aptitud, conforme al baremo fijado, el equipo evaluador deberá declarar desierta la convocatoria: no obstante, en caso de reunir los requisitos mínimos exigidos, podrá facilitar al candidato con mejores resultados globales el acceso a un período previo de formación y evaluación, que se establecerá para cada caso, y sólo superado el mismo se producirá la asignación de la vacante.

8. Ante futuras convocatorias de promociones internas, se establecerán unas pautas para priorizar el acceso a dichas promociones entre aquellas personas que vengan realizando suplencias ejerciendo dicho rol.

c) Provisión de vacantes mediante contratación de personal:

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

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

1. Informar al Comité de Empresa directamente, y a todo el personal a través de los tablones de anuncios, del inicio del proceso de selección, para facilitar la presentación de candidaturas en el entorno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

2. Mantener exigencias y criterios de selección homogéneos con los aplicados en el proceso de selección interna.

3. Realizar pruebas objetivas de selección, bien internamente, bien con ayuda de consultores externos.

4. Informar al Comité de Empresa de los resultados.

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba, cuya duración máxima será la recogida en el artículo 27 del presente Convenio colectivo.

d) Promoción por cambio de escalafón de calificación:

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

Este supuesto se regirá por las siguientes normas:

1. Cuando un trabajador o trabajadora considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito, detallando los criterios en los que la modificación del trabajo haya tenido incidencia. Este escrito razonado podrá dirigirlo directamente a la dirección de la empresa, o a través del Comité de Empresa, quién se ocupará de transmitirlo a aquella.

2. Se formará una Junta Revisora integrada por dos representantes nombrados por el Comité de Empresa y aquellas personas representantes de esta última que la misma designe, que procederá a la correspondiente revisión.

3. El resultado de dicha revisión no será operativo mientras no esté aprobado por la dirección de la empresa.

Artículo 32. Cambio de equipo de turno.

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

1. En compensación por todos los conceptos y en calidad de premio, se abonará el equivalente de cuatro horas normales en la 1a fase de cambio de turno y otras cuatro en la fase de regreso al turno de procedencia.

2. Para el supuesto de que cualquier trabajador o trabajadora fuera avisado por el mando correspondiente durante la realización de su jornada de trabajo, para cesar en el mismo, a fin de proceder a reiniciarlo de nuevo durante el mismo día en horario distinto al hasta entonces efectuado, las horas realmente trabajadas hasta el momento del cese serán abonadas y computadas como ordinarias y las que resten para completar la jornada diaria de ocho horas serán abonadas como remuneración ordinaria, pero no se tendrán en cuenta a los efectos del cómputo de jornada ordinaria.

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

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

4. En todos los casos, se tendrá en cuenta y abonará el importe correspondiente al premio equivalente a cuatro horas en el día en que el cambio de equipo se produzca, así como otras cuatro al reintegrarse al equipo de origen.

5. Las anteriores normas no son de aplicación al personal cuya necesidad de cambio de equipo de turno sea inherente a su propio puesto de trabajo y función.

6. A requerimiento del Comité de Empresa, se informará a éste de las circunstancias y condiciones en que estos cambios se hayan producido.

Artículo 33. Cambio transitorio de sección o de puesto de trabajo.

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

Dicha normativa afectará exclusivamente al personal con una permanencia continuada en la empresa, no inferior a un año, quedando excluido, además, aquel personal contratado bajo las modalidades de formación o prácticas y de aprendizaje.

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

Artículo 34. Reclasificación del personal.

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

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

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

En lo que respecta a peticiones voluntarias del personal por motivos de enfermedad o accidente, de las que se deriven consecuencias de falta de aptitud para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo habitual, y no pueda pasar a ninguna de las situaciones amparadas por la seguridad social, se le abonará en el nuevo puesto de destino, y con carácter de compensación por pérdida de retribución, un veinte por ciento de la diferencia teórica entre el puesto de origen y el nuevo puesto asignado, sin distinción de que el pase al nuevo puesto se derive o no de petición expresa del interesado.

Lo establecido en el presente artículo y en los anteriores 32º y 33º, se entiende como pacto de movilidad funcional en los términos previstos en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, y, en lo que sea menester, como acuerdo de modificación del horario en los términos pactados.

Artículo 35. Polivalencia.

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

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

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

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

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

Polivalentes zona fría/zona caliente:

En el caso de los polivalentes de zona fría / zona caliente, a partir del 1 de enero de 2021, y siempre que cumplan con una antigüedad en el puesto de 2 años, consolidarán la categoría salarial de grado 9, con la finalidad de reconocer el especial valor de dicho nivel de polivalencia, manteniéndoles el resto de condiciones ya reconocidas para dicho puesto.

Para consolidar dicha categoría, tras una antigüedad en el puesto de 2 años que se empezará a contar desde el final de su formación, el responsable inmediato validará la capacitación en dicho puesto.

A los actuales polivalentes que cumplan el requisito de antigüedad en el momento de la firma del convenio, se les subirá de forma automática a dicha categoría en enero 2020, al resto en el momento de hacer los dos años.

Capítulo VI Licencias y permisos

Artículo 36. Descanso compensatorio.

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

Artículo 37. Solicitud de permisos retribuidos y otras mejoras sociales.

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

No procederá el mantenimiento del derecho al disfrute en día laboral en el supuesto de coincidencia del hecho causante y los días consecutivos con vacaciones previamente fijadas o con las suspensiones del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del ET.

a) Permiso por matrimonio

Quince días naturales en caso de matrimonio con fecha de inicio la del hecho causante. Aceptando como fecha del hecho causante la de ceremonia civil o religiosa. En aquellos casos en el que el hecho causante coincida con un día no laborable según su calendario, comenzarán a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante. En cualquiera de los dos supuestos anteriores se disfrutarán de manera ininterrumpida.

b) Permiso por fallecimiento

El permiso en caso de fallecimiento de cónyuge y de los familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días naturales.

Todos los permisos retribuidos por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en aquellos casos en el que hecho causante coincida con un día no laborable según su calendario, comenzarán a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante, a disfrutar de manera ininterrumpida.

En los supuestos de fallecimiento de un familiar hasta 2 grado de consanguinidad o afinidad durante la jornada de trabajo, siempre y cuando el trabajador hubiera trabajado más de la mitad de su jornada, el permiso empezará a contar desde el día siguiente.

c) Permiso por enfermedad grave u hospitalización

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

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

En los supuestos de hospitalización por intervención quirúrgica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando existe un preaviso mínimo de 5 días naturales, cuando al trabajador le corresponda trabajar el día anterior en el turno de noche, la empresa le garantizará el cambio de turno de dicho día. En los supuestos de producirse un preaviso inferior a 5 días, la empresa tratará de hacer todo lo posible para cambiar el turno. Todos estos cambios no conllevarán aparejado el cobro del plus por cambio de turno.

d) Médico especialista

Cuando el trabajador o trabajadora tenga visita concertada al médico por la mañana (como máximo hasta las 12:00h), se le concederá permiso la noche anterior que tenga que trabajar.

e) Intervención quirúrgica

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

f) Permiso cuidado del lactante

Se tendrá derecho a acumular una hora por día de trabajo, contados desde la semana 16 del nacimiento y hasta que el menor cumpla los nueve meses, siempre y cuando:

- La acumulación por jornadas completas se realice para su disfrute como continuación a su permiso de maternidad o paternidad total (semanas iniciales obligatorias e ininterrumpidas y las restantes), el cual se disfrute de forma ininterrumpida desde el día de nacimiento.

Para los demás supuestos será de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras sociales:

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

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

Capítulo VII Beneficios sociales y plan de previsión

Artículo 38. Fondo de pensiones.

Se mantiene vigente el plan de pensiones establecido en la empresa con anterioridad al presente Convenio, bajo el sistema de empleo y modalidad de aportación definida y contributiva, con aportaciones directas y obligatorias de cada partícipe.

La empresa aportará para cada partícipe, según los coeficientes especificados en el reglamento del plan, una cantidad anual.

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

Para los años sucesivos de vigencia del Convenio, 2019 a 2025, estos importes se incrementarán conforme a la disposición final de este Convenio.

Artículo 39. Seguro de vida.

Se mantiene vigente la póliza de seguro de vida y accidentes para todo el personal fijo de plantilla con las siguientes coberturas:

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

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

La cobertura se establecerá hasta el momento de extinguirse la relación contractual laboral entre la empresa y el trabajador/a, por cualquier motivo. El coste del seguro de vida será a cargo de la empresa.

El personal fijo que debido al acceso a la jubilación parcial, pase a tener un contrato temporal hasta su jubilación total, mantendrá su condición de asegurado, siendo su capital a asegurar el salario bruto de su último año completo con contrato indefinido, hasta su acceso a la jubilación ordinaria.

Artículo 40. Ticket comedor.

El importe a satisfacer por el personal a la empresa, por cada ticket de comida proporcionado será 2,65 EUR durante el año 2020, actualizándose en años posteriores de vigencia del presente convenio, según el IPC anual del año anterior. Siendo para el 2021 el importe resultante de aplicar a los 2,65 EUR, el IPC anual resultante en 2020, y así sucesivamente.

En el supuesto de no cumplirse con el número mínimo de menús exigidos por el proveedor para el mantenimiento del servicio y/o que este fuera deficitario, las partes negociadoras del presente Convenio se comprometen a negociar un nuevo sistema.

Artículo 41. Premio de residencia.

Se establece para todo el personal residente en Castellar del Vallès y comarca una prima por día trabajado cuya cuantía puede verse en el Anexo. Durante la vigencia del Convenio, estos importes se revisarán conforme a la disposición final.

Artículo 42. Festividad de San Miguel.

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

Artículo 43. Obsequio de jubilación e invalidez.

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

Artículo 44. Premio de constancia y permanencia

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

Artículo 45. Lote de Navidad.

Todo el personal recibirá un obsequio consistente en un lote de artículos propios de tal festividad, aplicando las siguientes puntualizaciones:

- 1) El personal con contrato temporal, recibirá el obsequio siempre y cuando continúe de alta en el mes de diciembre.
- 2) El personal que acceda a la jubilación total o incapacidad permanente de forma directa, recibirá el lote durante los siguientes 5 años.
- 3) Al personal que acceda a la jubilación parcial, le contabilizarán los 5 años de lote indicados en el punto anterior, desde el año en el que no preste servicios a tiempo completo.

Artículo 46. Socorro de defunción.

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

Artículo 47. Premio de nupcialidad.

Se establece un premio en metálico para todo el personal con un año continuado de permanencia en la empresa en el momento de contraer matrimonio, según se indica en Anexo. Durante la vigencia del Convenio, estos importes se revisarán conforme a la disposición final.

Artículo 48. Premio de natalidad.

En las mismas condiciones que para el premio de nupcialidad, se establece un premio por cada hijo nacido (ver Anexo). Durante la vigencia del Convenio, estos importes se revisarán conforme a la disposición final.

Artículo 49. Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo se repondrán conforme se vayan deteriorando, previa presentación de la misma.

Artículo 50. Pluses de escolaridad.

Todos los trabajadores y trabajadoras con hijos en edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, percibirán un plus de escolaridad según se indica en Anexo. Durante la vigencia del Convenio, estos importes se revisarán conforme a la disposición final.

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

Artículo 51. Obsequio para los hijos del personal en la festividad de Reyes

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

El Comité de Empresa rendirá cuentas a la dirección aportando los justificantes de los correspondientes gastos. El coste aproximado para cada uno de los años de vigencia del Convenio, 2019 a 2025, se indica en el Anexo.

Para el 2019 la dotación se indica en el Anexo, y se incrementará en el IPC real de cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Artículo 52. A.C.D. (Agrupación cultural, deportiva y recreativa).

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

Para el 2019 la dotación se indica en el Anexo, y se incrementará en el IPC real de cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Artículo 53. Ayuda a hijos discapacitados.

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

La cuantía de la asignación se indica en el Anexo para el año 2019. Durante la vigencia del Convenio, estos importes se revisarán conforme a la disposición final.

Artículo 54. Festividad de Jueves Santo.

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

Artículo 55. Ayuda por rotura de gafas.

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

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

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

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

Capítulo VIII Formación profesional

Artículo 56. Formación profesional.

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

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

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

Artículo 57. Seguimiento de la formación por el Comité de Empresa.

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

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

- Estudiar el nuevo plan de formación anual
- Evaluar la ejecución del plan anterior.
- Proponer a la dirección de fábrica la gestión de la bolsa de ayuda a la formación.
- Intercambiar información sobre aspectos generales de formación

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

Artículo 58. Bolsa de ayuda a la formación externa.

La empresa destinará una bolsa (ver Anexo) para el 2019, incrementados en el IPC real en cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio, para ayuda a trabajadores/as fijos/as de plantilla que se incorporen a un ciclo de formación, relacionado con la función u oficio que el trabajador desempeñe, en entidad externa a la empresa y fuera del horario habitual de trabajo; dicha bolsa se extinguirá a la finalización de cada año.

Corresponde al o la responsable de recursos humanos, previo estudio y consulta con los representantes sociales, en el modo indicado en el artículo anterior, valorar las solicitudes presentadas y distribuir las ayudas correspondientes, las cuales no podrán superar el costo que tenga el curso en cuestión.

Será condición indispensable la acreditación previa del coste del curso y de la inscripción formal, así como, el nivel de asistencia y su aprovechamiento, con la posterior justificación de la superación de cada curso.

Artículo 59. Compensación por asistencia a reuniones y formación.

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

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

A tal efecto, a partir del año 2020, se incorpora una única jornada de formación obligatoria de 8 horas, cuya retribución será de 50 EUR brutos. En el supuesto de que no llegara a impartirse una jornada de formación completa de 8 horas, siempre y cuando fuera decisión de la empresa, la compensación económica de 50 EUR por jornada no se vería aminorada.

Por encima de dicho cómputo se acuerda regular las compensaciones por asistencia a reuniones y formación en forma sistemática y homogénea, del siguiente modo:

a) Asistencia a reuniones:

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

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

b) Cursos de formación:

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

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

c) Reglas generales:

Las compensaciones antes indicadas sólo se concederán cuando la asistencia al curso supere el 80% de su duración, excepción hecha de casos justificados.

Las horas de compensación que se pudieran generar se acumularán para obtener días de descanso completo; las horas restantes que no alcancen jornada completa se compensarán económicamente, a razón de salario ordinario, en el mes de enero del año siguiente.

Todas las jornadas de descanso a que dé lugar la dedicación a la formación serán realizadas a convenir con el mando correspondiente; en ningún caso serán acumulables a los períodos de Vacaciones, o festividades de Navidad y Semana Santa.

En el caso de desplazamiento en día festivo se abonará el correspondiente kilometraje si tal desplazamiento es efectuado desde Barcelona y su comarca; el personal residente en la comarca del Vallés percibirá el premio de residencia.

Queda excluido expresamente el primer día de descanso del personal del turno rotativo.

El/la responsable de recursos humanos será el único facultado para autorizar la compensación de horas por asistencia a cursos de formación.

Cualquier situación especial que pudiera presentarse será resuelta por el/la responsable de recursos humanos, previa consulta con los representantes del personal.

Capítulo IX Seguridad, higiene y salud en el trabajo

Artículo 60. Principios de política preventiva.

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

La prevención de riesgos laborales es un elemento clave en el funcionamiento de la empresa.

La prevención es una responsabilidad de toda la empresa, y debe implicar a todos los que la integran, colectiva e individualmente, con especial protagonismo en el caso del personal con responsabilidades de mando.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, ejerciendo las funciones que legalmente le corresponden, adquiere también un papel fundamental.

La gestión de la prevención se debe basar en la definición anual de objetivos y proyectos de seguridad, así como de su seguimiento y evaluación.

El objetivo último de la gestión preventiva no se limita al cumplimiento de la normativa aplicable, sino que es lograr la máxima seguridad en los puestos de trabajo e instalaciones de cada centro.

Artículo 61. Líneas de actuación.

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

- Implicar de forma activa en la prevención a los mandos y, a través de ellos, a todo el personal de la fábrica.
- Consolidación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, como elemento fundamental del sistema de gestión preventiva.
- Establecimiento del modelo preventivo más adecuado a las circunstancias de la empresa.
- Dotación de los medios necesarios a los Delegados y Delegadas de Prevención.
- Una adecuada atención a la vigilancia de la salud.
- Implantación del plan de autoprotección, que recoja la evaluación de riesgos, los medios de protección, el plan de emergencia y su implantación.
- Formación, comunicación e información en todo lo relativo a seguridad y salud laboral.

- Todo ello con el objetivo de minimizar los accidentes de trabajo y aumentar al máximo posible la seguridad y la salud laboral.

Artículo 62. Implicación del personal.

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

Artículo 63. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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

a) Competencias y facultades:

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

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

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

b) Composición:

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

Así mismo podrá asistir previa invitación, con voz pero sin voto, cualquier técnico/a que eventualmente desempeñe tareas preventivas en la empresa, tales como los integrantes del servicio médico, técnicos/as de la mutua, consultores externos, etc.

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

c) Funcionamiento:

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

Las reuniones serán presididas por un representante de la empresa, efectuando las veces de secretario un Delegado o Delegada de Prevención: de mutuo acuerdo entre ambos, fijarán el orden del día de las reuniones, y elaborarán la convocatoria, a la que se adjuntará la

documentación complementaria adecuada para su estudio previo a la reunión; también de mutuo acuerdo, procederán a la redacción del acta de cada reunión y su difusión.

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

Artículo 64. Modalidad preventiva.

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

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

Artículo 65. Delegados/as de Prevención.

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

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

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

Artículo 66. Vigilancia de la salud.

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

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una revisión anual, si bien la empresa, previa información a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, puede designar la obligatoriedad en los supuestos que legalmente corresponda.

Artículo 67. Formación, comunicación e información.

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

Capítulo X Derechos sindicales

Artículo 68. Derechos sindicales.

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

1. Respetará los derechos de afiliación sindical, establecidos por la legislación vigente en la materia, entre los que figura la libertad de sindicación.
2. No existirá discriminación alguna, en las relaciones con su personal, derivadas de la distinta afiliación, o no-afiliación en su caso, a las organizaciones sindicales.
3. Las secciones sindicales constituidas en la empresa, según lo pactado en el convenio colectivo del año 1979, podrán efectuar reuniones previa comunicación de las mismas a la dirección con una antelación mínima de tres días en el caso de reuniones ordinarias y una antelación no inferior a veinticuatro horas en el supuesto de las extraordinarias. Los miembros electos de las secciones sindicales podrán utilizar, previa petición de permiso a la empresa, parte de las horas de permiso sindical que les corresponden a los miembros del Comité de Empresa y delegados/as sindicales, de su propia central sindical.
4. Igualmente podrán recibir correspondencia de sus sindicatos y otros organismos siempre que tales secciones sindicales asuman la responsabilidad que en su caso pueda derivarse de cualquier contenido de la aludida correspondencia.
5. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente: el trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La dirección de la empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 69. Crédito horario del Comité de Empresa.

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

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

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

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

Artículo 70. Delegados/as de las secciones sindicales.

Se reconoce el nombramiento de un delegado o delegada por cada una de las centrales sindicales que existen actualmente en la empresa y que acrediten tener un mínimo del 5 por 100 de afiliación de sus empleados. Dicha acreditación deberá efectuarse cuando sea requerido por la dirección y de no proceder a ello la central sindical que pretenda dicho reconocimiento perderá el derecho al nombramiento del delegado o delegada sindical previsto en esta Estipulación.

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

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

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

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

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

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

Se reconoce a las secciones sindicales existentes en la empresa el uso de la sala de actividades sindicales, debiendo pactarse entre las mismas la distribución de dicho uso. Tal pacto deberá ser comunicado a la dirección de la empresa para su mejor conocimiento y gobierno.

Artículo 71. Dotación al Comité de Empresa.

A los únicos efectos de colaborar con los gastos ordinarios en los que pueda incurrir el Comité de Empresa dado que algún o algunos de sus representantes puedan efectuar para cumplir con su función, la empresa destinará una cantidad, según se indica en el Anexo, incrementándose en el IPC real cada uno de los sucesivos años de vigencia del Convenio.

El Comité de Empresa aportará justificantes de los gastos que se originen para percibir el importe de los mismos.

Artículo 72. Disposiciones comunes.

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

1. Cada sección sindical y el Comité de Empresa confeccionarán una semana antes del inicio de cada mes el cuadro predictor de todas las ausencias y reuniones previstas para dicho mes que impidan la prestación total o parcial del trabajo habitual, con concreción de la persona, cargo, fecha y horas a que se refieran tales afectaciones.

2. En el supuesto de producirse variaciones, se comunicará de inmediato, y como mínimo tres días antes de la ausencia o reunión.

Capítulo XI Régimen de faltas y sanciones

Artículo 73. Faltas y sanciones.

Sin perjuicio de lo regulado al respecto en el “Estatuto de los Trabajadores”, de forma adicional se establece que las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación:

a) Tipología de faltas

I) Faltas leves

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.

5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.

6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.

9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.

10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

11. Cualquier otra de carácter análogo.

II) Faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.

3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará «falta muy grave».

5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.
 6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 8. La imprudencia en acto de servicio sino implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.
 9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
 10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
 11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
 12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
 13. Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
 14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.
 15. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
 16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
 17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
 18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.
 19. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
 20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
 21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
 22. Cualquier otra de carácter análogo.
- III) Faltas muy graves
1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.
 2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
 3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la seguridad social.
5. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.
7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente sobre el trabajo y la distribución de drogas en el centro de trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.
10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la dirección.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.
12. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.
17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
19. Autolesión en el trabajo.
20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.

24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

25. El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o por razón de sexo, así como el acoso moral, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

26. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

b) Aplicación de las sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

II) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.

III) Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal del grupo o nivel profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el artículo 54 ET.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, grupo o nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en el resto de personal y en la empresa.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona afectada, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o alternatively procedimiento previo en el que sea oída la persona afectada.

Los plazos para impugnar las sanciones serán de 20 días.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XII

Interpretación y resolución extrajudicial de conflictos

Artículo 74. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.

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

1. Constituirán la Comisión, tres vocales económicos y tres vocales designados por el Comité de Empresa, nombrándose, en la misma forma, igual número de suplentes.

2. Ambas representaciones de la Comisión designarán, de común acuerdo, la persona que desempeñará las funciones de secretario.

3. La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes.

4. Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, tendrán el efecto y validez que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores, así como el previsto en el artículo siguiente

5. Ambas partes convienen que, antes de que se inste conflicto colectivo se solicitará la convocatoria con la mayor brevedad de la Comisión y comparecerán en la misma para intentar, en lo posible, la oportuna conciliación.

6. El plazo de la Comisión Paritaria para resolver el conflicto será de 10 días.

Artículo 75. Acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos.

Al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse al “acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos” (ASEC-II), o equivalente que lo sustituya, integrándolo como parte de su articulado.

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

1. Objeto:

El presente acuerdo regula los procedimientos para la resolución de los conflictos surgidos entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras, quedando al margen del mismo los que versen sobre seguridad social.

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

2. Tipos de procedimientos:

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

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

3. Interpretación de la Comisión Paritaria:

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

4. Conciliación y mediación ante el TLC:

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

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

5. Arbitraje:

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

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

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

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

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

Artículo 76. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3

En el caso de iniciarse algún procedimiento según lo establecido en el artículo 82.3, se actuará según lo estipulado en el artículo 75. del Convenio colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL.- Incrementos salariales y cláusulas de revisión

a) Para el año 2019. Con fecha retroactiva desde el 01/01/2019 se actualizarán las tablas salariales en un 1,2%, correspondiente al IPC real del año 2018 + 0,80% = 2,00%

b) Para los siguientes años, se garantizará la siguiente actualización salarial:

2020 IPC real del año anterior + 0,40% consolidado
2021 IPC real del año anterior + 0,30% consolidado
2022 IPC real del año anterior + 0,30% consolidado
2023 IPC real del año anterior + 0,30% consolidado
2024 IPC real del año anterior + 0,40% consolidado
2025 IPC real del año anterior + 0,40% consolidado

Los importes indicados en el Anexo se actualizarán, igualmente, conforme a lo indicado en los apartados a) y b) de la presente disposición final.

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

En el supuesto de resultar un IPC negativo, se considerará un IPC por valor igual a 0%, aplicando únicamente el diferencial que corresponda para cada año de vigencia.

Disposición adicional:

El presente Convenio, desde la fecha de su firma, se constituye en la única norma vigente en el seno de la empresa en materia de relaciones laborales y condiciones de trabajo, con exclusión de cualquier otro acuerdo, norma o reglamento interno vigente con anterioridad, que quedan expresamente derogados y sin efecto.

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

- Pacto de retén del taller mecánico de mantenimiento general
- Pacto taller IS
- Pacto taller vidrio frio
- Pacto taller eléctrico

Disposiciones transitorias:

Primera. Compromisos de la dirección.

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

- Garantía de un plan industrial de inversiones de remodelación tecnológica de la planta.
- Garantía de empleo medio respecto de los contratos indefinidos durante la vigencia del convenio. Garantía de dirección de no priorizar, en supuesto de circunstancias organizativas o económicas, la extinción de contratos con mayor carga salarial.
- Compromiso de seguir con el relevo generacional mediante contratos de relevo y/o mediante acuerdos organizativos que pudieran derivar en el ámbito del nuevo marco legal del contrato de relevo.
- Garantía de movilidad geográfica voluntaria: la movilidad geográfica que aplicará por circunstancias organizativas o económicas se basará en criterios de voluntariedad.

Segunda. Acuerdo sobre el régimen y calendario de trabajo.

En el marco del acuerdo, y aceptando que durante el 2019 no se produce modificación alguna del régimen de trabajo, ni en el calendario asociado, se acuerda la aplicación del calendario laboral aprobado por la plantilla el 20/06/2019, a partir del 1 de enero de 2020.

Tercera. Plus regulación convenio 2013.

A partir del segundo año de vigencia del presente Convenio, es decir, a partir del año 2020, se establece un incremento bruto de este plus en los siguientes términos:

- En el 2020 se consolidarán 300 EUR anuales brutos.
- En el 2021 se consolidarán 300 EUR anuales brutos.
- En el 2023 se incorporarán 300 EUR anuales brutos si el absentismo de planta (descontando el concepto permiso de paternidad) fuera inferior al 9,50 % en el promedio del 2022.
- En el 2025 se incorporarán 300 EUR anuales brutos si el absentismo de planta (descontando el concepto permiso de paternidad) fuera inferior al 8,50 % en el promedio del 2024.

El incremento mencionado se realizará conforme a los siguientes criterios:

i. Personal de incorporación posterior al 2013.

El incremento anual establecido para cada uno de los años previstos en la presente disposición, se incluirá a partir del 1 de enero de cada año.

Al ser un concepto establecido por 14 pagas, dicho incremento se aplicará a partes iguales en cada una de las 14 pagas.

ii. Personal anterior al 2013.

El incremento anual establecido para cada uno de los años previstos en la presente disposición, se absorberá y compensará del "plus ad personam".

Cuarta. Taller mecánico

El personal del taller mecánico con puesto de ajustador mecánico, y con una antigüedad de más de 2 años, consolidará a grado 11.

El resto de ajustadores que no lleguen a los dos años de antigüedad, en el momento que cumpla los 2 años de antigüedad, y tras una valoración positiva del responsable directo, también consolidará a grado 11.

Se establece la misma dinámica que el doble retén de Semana Santa para la semana de Navidad.

La siguiente semana a la realización del retén, los dos trabajadores implicados, realizarán de forma voluntaria e informando previamente al mando antes del inicio de dicho retén, jornada intensiva de 6:00h a 14:00h la semana siguiente a la finalización del retén. Por temas organizativos, la realización de la jornada intensiva deberá producirse, si así se ha decidido, durante toda la semana completa.

El doble retén de Navidad, se establece para el periodo comprendido entre el 24 de diciembre y el 1 de enero, ambos inclusive.

Este acuerdo surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2019.

Quinta. Mecánico IS turno rotativo.

A partir del 1 de enero de 2019, el colectivo de mecánicos IS pasará a cobrar los puntos de la máquina más alta (33 puntos).

Este acuerdo surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2019.

Sexta. Taller vidrio frío.

El personal del taller de vidrio frío con el puesto de mecánicos y una antigüedad de más de 2 años, pasarán a grado 11.

El resto de mecánicos que no llegue a los 2 años de antigüedad, en el momento que los cumpla, y tras una valoración positiva del responsable directo, también consolidará a grado 11.

Este acuerdo surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2019.

Séptima. Valor punto prima de rendimiento.

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

Declaración final:

Ambas partes hacen constar que designan cada una de ellas como domicilio el propio de la fábrica, sito en el término municipal de Castellar del Vallés, Polígono Industrial Pla de la Bruguera, calle Berguedà 67, y teléfono número. 937366520.

Una vez leído el texto articulado objeto del presente Convenio colectivo de la empresa Castellar Vidrio SA, y hallándolo conforme ambas partes, lo firman todos los integrantes de la mesa negociadora, en representación de las partes social y económica, a un sólo efecto y en la representación que legalmente ostentan, en Castellar del Vallés (Barcelona), a 31 de enero de 2020.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

ANTIGÜEDAD MENSUALES TABLA ANTIGÜEDADES EMPLEADOS MENSUALES PRECIO ENERO 2020 (Incremento Convenio IPC 2019 = 0,8+0,4)

Antigüedad		1 AÑO (2,5%)	2 AÑOS (5%)	4 AÑOS (10%)	9 AÑOS (20%)	14 AÑOS (30%)	19 AÑOS (40%)	24 AÑOS (50%)
823,58	Ingeniero / Licenciado	20,58	41,18	82,37	164,72	247,07	329,42	411,78
657,10	Ingeniero Técnico	16,42	32,87	65,70	131,43	197,13	262,85	328,56
565,10	Jefe de Departamento	14,13	28,26	56,50	113,02	169,52	226,03	282,54
515,29	Jefe de Sección	12,88	25,77	51,53	103,06	154,59	206,12	257,65
515,29	Encargado Taller	12,88	25,77	51,53	103,06	154,59	206,12	257,65
482,11	Contramaestre	12,04	24,11	48,21	96,42	144,62	192,85	241,06
515,29	Delineante Proyectista	12,88	25,77	51,53	103,06	154,59	206,12	257,65
455,13	Delineante de 1ª	11,37	22,76	45,51	91,02	136,54	182,05	227,56
451,93	Delineante de 2ª	11,29	22,61	45,20	90,38	135,58	180,76	225,96
620,83	Jefe 1ª Administrativo	15,51	31,04	62,08	124,17	186,25	248,33	310,41
565,10	Jefe 2ª Administrativo	14,13	28,26	56,50	113,02	169,52	226,03	282,54
515,29	Oficial 1ª Administ.	12,88	25,77	51,53	103,06	154,59	206,12	257,65
451,93	Oficial 2ª Administ.	11,29	22,61	45,20	90,38	135,58	180,76	225,96
399,82	Auxiliar Administrativo	10,00	20,00	39,98	79,96	119,94	159,93	199,91
399,82	Subalterno	10,00	20,00	39,98	79,96	119,94	159,93	199,91
482,11	Técnico Informático	12,04	24,11	48,21	96,42	144,62	192,85	241,06

SALARIO GRUPOS MENSUALES CUADRO ANTIGÜEDADES EMPLEADOS MENSUALES PRECIO ENERO 2020

Grupo profesional	Salario base 12 meses	25% min. garantizado	Premio residencia	Paga ex. jun/nav. Sb+25%	Paga ex. mar/sept	Total
E0	7867,39	1966,85	750,31	1639,05	3209,59	15433,17
E1	10738,31	2684,57	750,31	2237,16	3209,59	19619,92
E2	12840,09	3210,02	750,31	2675,03	3209,59	22685,02
E3	13479,34	3369,83	750,31	2808,21	3209,59	23617,26
E4	15259,71	3814,93	750,31	3179,11	3209,59	26213,63
E5	15579,33	3894,83	750,31	3245,70	3209,59	26679,73
E6	15778,61	3944,65	750,31	3287,21	3209,59	26970,35
E7	17803,75	4450,94	750,31	3709,11	3209,59	29923,69

E8	18808,00	4701,98	750,31	3918,33	3209,59	31388,21
E9	21327,06	5331,75	750,31	4443,14	3209,59	35061,85
E10	29851,33	7462,82	750,31	6219,03	3209,59	47493,07

TABLA SALARIAL PRECIOS

TABLA SARIALS PRECIOS CONVENIO ENERO 2020 (0,8+0,4%) (1,200%)

CONCEPTO	GRADOS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Salario Base día	25,02	26,11	27,10	28,22	29,32	30,24	31,10	32,40	33,13	34,47	35,39
25% mín. Garantizado											
Plus Nocturno	7,51	7,82	8,18	8,43	8,81	9,06	9,34	9,72	9,91	10,34	10,63
20% Tóxico y Penoso	5,99	6,26	6,48	6,78	7,05	7,26	7,49	7,75	7,93	8,13	8,47
Premio Domingo	31,53	32,81	34,03	35,54	36,66	38,09	38,81	40,61	41,33	43,16	44,42
Premios Sábado Noche	15,78	16,39	17,03	17,77	18,34	19,06	19,41	20,29	20,67	21,58	22,21
Premios Festivo Turno	151,58	159,03	163,99	169,05	173,50	179,91	184,11	190,58	195,26	202,81	208,52
Plus Retén	157,37	232,08	251,49	267,64	278,67	286,04	298,54	311,79	325,72	346,33	358,80
Plus Espec. Fabricación	7,70	8,04	8,35	8,70	9,04	9,34	9,62	10,00	10,23	10,66	10,92
Plus Esp. T. Líneas / Elect.	5,79	6,05	6,26	6,55	6,81	7,01	7,24	7,51	7,66	7,97	8,22
Plus Esp. T. Mecánico	0,73	0,83	0,84	0,86	0,88	0,90	0,92	0,95	0,96	1,02	1,04
Horas Extras 75%	13,89	14,36	15,13	15,39	15,96	16,30	16,86	17,43	17,90	18,41	18,80
Horas Extras 85%	14,62	15,13	15,88	16,23	16,82	17,18	17,76	18,38	18,80	19,39	19,83
Horas Extras 95%	15,35	15,93	16,80	17,10	17,69	18,08	18,66	19,27	19,80	20,32	20,84

Antigüedad	Base día	2,50%	5%	10%	20%	30%	40%	50%
Peón Especialista	13,21	0,33	0,66	1,32	2,64	3,96	5,28	6,61
Ayudante	13,58	0,34	0,68	1,36	2,72	4,07	5,43	6,79
Oficial 2ª	14,27	0,36	0,71	1,43	2,85	4,28	5,71	7,14
Oficial 1ª	15,20	0,38	0,76	1,52	3,04	4,56	6,08	7,60

(Continua en la página siguiente)

TABLA MEDIA SALARIAL PUESTOS DIARIOS

Puesto	Grado	Salario base	25% mínimo g.	Plus espec.	Bocadillo	Media turno	Reten	Plus disp/res.	Media incentivo	Plus turno rot.	Plus turnic.	Reg conven 2013	Resid.	Pagas jun/nav	Pagas mar/sept	Total
Mecánico is turno rotativo	11	12.917,35	2.455,53	2.522,52	-	4.526,03	-	-	3.649,80	1.524,60	284,13	632,40	702,24	3.328,45	3.209,58	35.752,63
Hornero	11	12.917,35	2.455,53	2.647,32	2.169,09	4.526,03	-	-	-	1.178,10	284,13	632,40	702,24	2.759,65	3.209,58	33.481,42
Electricista turno rotativo	11	12.917,35	2.455,53	1.898,82	-	4.526,03	-	-	-	944,79	284,13	632,40	702,24	2.759,65	3.209,58	30.330,52
Electromecánico turno rotativo	11	12.917,35	2.455,53	1.568,49	-	4.526,03	-	-	-	1.124,97	284,13	632,40	702,24	2.759,65	3.209,58	30.180,37
Regulaor	11	12.917,35	2.625,61	1.810,51	-	-	-	1.098,65	6.498,48	-	303,81	632,40	750,88	3.842,73	3.209,58	33.690,00
Mecánico taller líneas	11	12.917,35	2.625,61	2.030,34	-	-	-	1.098,65	-	-	-	632,40	750,88	2.759,65	3.209,58	26.024,46
Electricista turno central	11	12.917,35	2.625,61	2.104,44	-	-	-	-	-	-	303,81	632,40	750,88	2.759,65	3.209,58	25.303,72
Electrónico/el ctromecánico tc	11	12.917,35	2.625,61	-	-	-	-	1.098,65	-	-	-	632,40	750,88	2.759,65	3.209,58	23.994,12
Ajustador taller mecánico	11	12.917,35	2.625,61	256,88	-	-	4.664,40	1.098,65	-	-	-	632,40	750,88	2.759,65	3.209,58	28.915,40
Mecánico mantenim. zona fría	11	12.917,35	2.625,61	-	-	-	-	1.098,65	-	-	-	632,40	750,88	2.759,65	3.209,58	23.994,12
Maquinista fabricación	10	12.581,55	2.388,54	2.462,46	-	4.400,50	-	-	2.772,00	1.434,51	284,13	632,40	702,24	3.122,65	3.209,58	33.990,56
Polivalente zona fría	10	12.581,55	2.388,54	-	-	4.400,50	-	-	-	896,28	284,13	632,40	702,24	2.690,65	3.209,58	27.785,87
Refractarista	10	12.581,55	2.553,98	1.961,18	-	-	-	-	-	-	-	632,40	750,88	2.690,65	3.209,58	24.380,22
Verificador moldes	10	12.581,55	2.553,98	1.020,11	-	-	-	-	-	-	-	632,40	750,88	2.690,65	3.209,58	23.439,15
Ayudante taller líneas	9	12.092,45	2.447,77	1.892,02	-	-	-	1.098,65	-	-	-	632,40	750,88	2.590,15	3.209,58	24.713,90
Controlador laboratorio	9	12.092,45	2.447,77	-	-	-	-	-	-	-	303,81	632,40	750,88	2.590,15	3.209,58	22.027,04
Almacenero	9	12.092,45	2.447,77	-	-	-	-	-	-	-	-	632,40	750,88	2.590,15	3.209,58	21.723,23
Polivalente zf / zc	9	12.092,45	2.289,21	2.363,13	-	4.224,70	-	-	1.848,00	1.360,59	284,13	632,40	702,24	2.878,15	3.209,58	31.884,58
Ayudante	8	11.826,00	2.400,84	234,65	-	-	4.053,27	824,90	-	-	-	632,40	750,88	2.535,40	3.209,58	26.467,92

taller mecánico																	
Ayudante de máquina	8	11.826,00	2.245,32	2.310,00	-	4.137,27	-	-	1.848,00	1.360,59	284,13	632,40	702,24	2.823,40	3.209,58	31.378,93	
lfa	8	11.826,00	2.245,32	759,99	-	4.137,27	-	-	-	891,66	284,13	632,40	702,24	2.653,84	3.209,58	27.342,43	
Carretilero	8	11.826,00	2.245,32	759,99	-	4.137,27	-	-	-	891,66	284,13	632,40	702,24	2.653,84	3.209,58	27.342,43	
Recepcionista materias primas	8	11.826,00	2.400,84	1.914,25	442,13	190,58	-	-	-	-	303,81	632,40	750,88	2.535,40	3.209,58	24.205,87	
Auxiliar moldes	7	11.351,50	2.306,98	921,31	-	-	-	-	-	-	-	632,40	750,88	2.437,90	3.209,58	21.610,55	
Engrasador	6	11.037,60	2.237,82	1.731,47	-	-	-	824,90	-	-	-	632,40	750,88	2.373,40	3.209,58	22.798,05	
Especialista en reescogido	6	11.037,60	2.237,82	-	-	-	-	-	-	-	303,81	632,40	750,88	2.373,40	3.209,58	20.545,49	
Auxiliar servicios generales	3	9.891,50	2.020,46	-	-	-	-	-	-	-	-	632,40	750,88	2.137,90	3.209,58	18.642,72	

(Continua página siguiente)

LISTA DE CONCEPTOS

Artículo	Concepto	Importe	Periodo
11b	Premio fraccionamiento vacaciones	119,79	1 pago
13	Plus prolongación jornada	17,62	día
18	Ingreso Anual Mínimo Garantizado	20.846,73	anual
21a	Premio hora trabajada Navidad	6,76	24/12 T
		6,76	1/1 3T
		13,51	25/12 3T
		13,51	26/12 3T
21b	Plus festivos días trabajados Navidad		24/12 T
		Plus festivo	31/12 T
		Doble plus festivo	24/12 N
		Doble plus festivo	31/12 N
	Plus festivo adicional		25/12 3T 1/1 3T
23	Plus tunicidad	1,23	día trabajado
24	Compensación 1/2 h bocadillo (Hornero)	9,39	día trabajado
24	Compensación 1/2 h bocadillo (Recepcionista)	1,79	día trabajado
31	Plus de polivalencia		
	(suplencia Jefes de Equipo y Taller, incluido vacaciones)	100,79	mes x 14
	Otras Sustituciones de más de 5 días	15,99 X núm. días - 100,79	
43	Ticket de comedor	2,70	día
44	Premio residencia	3,04	día
46	Obsequio Jubilación / Incapacidad	381,32	1 Pago
50	Premio de nupcialidad	246,21	1 Pago
51	Premio de natalidad	179,23	Por Hijo
53	Plus escolaridad	10,77	Mes hijo
56	Ayuda hijos discapacitados	196,97	Mes
64	Ayuda formación externa	4.351,91	Anual
Clav 1763	Incentivo vidrio frio IFA y Carretilero)	3,29	Día Trabajado
Clav 1953	Plus electromecánico turno	6,79	Día trabajado
Clav 1764	Incentivo fabricación precio punto	0,51	

Descripción de trabajo en máquinas	Puntos máquina día	Período
Máquina 11	28	diario
Máquina 12	21	diario
Máquina 13	25	diario

Máquina 20	33	diario
Máquina 21	22	diario
Máquina 22	30	diario
Máquina 23	33	diario
Mecánicos IS del turno	33	diario
Ayudantes de Máquina	12	diario

Artículo	Concepto	Importe	Periodo
Anexo 1	Reten Taller Mecánico y Taller		
Anexo 2	Líneas		
	Llamada Reten en festivo		
	Grado 11	12,75	hora
	Grado 10	12,39	hora
	Grado 9	11,94	hora
	Grado 8	11,63	hora
	Grado 7	11,25	hora
	Grado 6	10,96	hora
	Plus mayor disponibilidad		
	Grados 9 a 11	1.094,07	anual
	Grados 6 a 8	822,38	anual
	Reten en festivo		
	Grado 11	52,12	día
	Grado 10	50,68	día
	Grado 9	48,81	día
	Grado 8	47,63	día
	Grado 7	46,05	día
	Grado 6	44,97	día
	Premio Reten en Navidad y Año Nuevo	61,55	día
	Reten en Semana Santa y Navidad	Doble día de Reten	día
Anexo 4	Plus Reten electrónico jornada intensiva	22,22	día
Anexo 4	Compensación Comedor	9,92	día

PRECIO PRIMA DE RENDIMIENTO
 PRECIOS AÑO 2020 (2019 + 0,8%)

PTM	V.P.Adicional	V.Acumulado
Igual o sup. al:		
86	345,13	345,13
87	376,49	721,62
88	407,87	1129,49
89	439,25	1568,74
90	470,62	2039,36
91	502,00	2541,36
92	502,00	3043,37
93	502,00	3545,37

GRUPOS PROFESIONALES

Puestos	Categoría	Grado consolidado
Administrativa Compras	Oficia 1ª Administrativo	E1
Administrativo de Personal	Oficia 1ª Administrativo	E1
Administrativo de Calidad	Oficia 1ª Administrativo	E1
Administrativo de Expediciones	Oficia 1ª Administrativo	E1
Técnico de Medio Ambiente	Oficia 1ª Administrativo	E2
Delineante Projectista	Delineante Projectista	E3
Coordinador de Cambios ZF	Contraatastre	E4
Técnico en Microinformática	Técnico Informática Industrial	E4
Responsable de Almacén	Jefe Sección	E4
Refuerzo del Cambio ZF	Contraatastre	E7
Jefe de Equipo ZF	Contraatastre	E7
Jefe Taller Eléctrico-Electrónico	Contraatastre	E7
Jefe de Taller Mecánico	Contraatastre	E7
Jefe de Mantenimiento y Cambios ZF	Ingeniero Técnico	E9
Jefe Expediciones	Jefe de Departamento	E9
Jefe Taller de Moldes	Contraatastre	E9
Responsable de Compras	Jefe Sección	E9
Responsable de Medio Ambiente	Jefe Sección	E9
Responsable Equipamiento ZC	Contraatastre	E9
Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	Ingeniero / Licenciado	E9
Jefe de Control de Calidad y Producto	Contraatastre	E9
Jefe Dpto. RRHH	Jefe 1ª Administrativo	E10
Jefe de Turno	Ingeniero Técnico	E10
Jefe de Fusión y Composición	Ingeniero / Licenciado	E10
Jefe de Mantenimiento y Trabajos Nuevos	Ingeniero Técnico / Ingeniero	E10
Jefe Taller de Líneas	Ingeniero / Licenciado	E10
Responsable de Ingeniería y Servicios	Ingeniero / Licenciado	E10
Responsable de Proceso	Ingeniero Técnico	E10

Barcelona, 20 de novembre de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès