

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 2** *RESOLUCIÓN de 2 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “OCV Reinforcements Alcalá Spain, Sociedad Limitada” (código número 2815272).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “OCV Reinforcements Alcalá Spain, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 13 de mayo de 2010, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General,

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de noviembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CAPITULO PRIMERO**DISPOSICIONES GENERALES****SECCION I. Objeto****Artículo 1. Objeto del Convenio**

El presente convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa OCV REINFORCEMENTS ALCALA SPAIN S.L. y el personal incluido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección siguiente, así como aquellas sociedades que voluntariamente se adhieran al mismo.

SECCION II. Ámbitos de aplicación**Artículo 2. Ámbito Personal**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en OCV REINFORCEMENTS ALCALA SPAIN S.L., con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la Empresa, pertenecen a la categoría denominada "Cuadro" y aquellos Empleados de Alta Profesionalidad (EAP) que voluntariamente soliciten su exclusión.

Artículo 3. Ámbito Territorial

Las normas de este Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que OCV REINFORCEMENTS ALCALA SPAIN S.L. tiene instalado en Alcalá de Henares (Madrid), Km. 34,500 de la Carretera Nacional II.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, comenzando su vigencia a partir del 1/1/9 y finalizando el 31 de Diciembre de 2012.

Artículo 5. Prórroga

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

SECCION III. Compensación, absorción y vinculación a la totalidad.**Artículo 6. Garantía Personal**

En el caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para el personal del mismo escalón se establezcan en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 7. Absorción y Compensación

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

Artículo 8. Vinculación a la Totalidad

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Artículo 9. Derecho Supletorio

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

SECCION IV. Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, Solución de Conflictos y Aplicación de la Ley de Igualdad.**Artículo 10. Constitución y Facultades**

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, Solución de Conflictos entre las partes negociadoras y Aplicación de la ley de Igualdad, que tendrá las siguientes facultades:

- a) Entender en las cuestiones que puedan surgir en cuanto a interpretación o aplicación de las normas del presente Convenio.
- b) Entender en aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores. En este supuesto se utilizará, como paso previo, la interpretación y dictamen de esta Comisión Mixta, la mediación, si procede, y el arbitraje, cuando así lo acuerden ambas representaciones.
- c) Aplicación de la Ley de Igualdad.

Artículo 11. Composición

La Comisión Mixta establecida en el artículo anterior estará compuesta, como máximo, por cinco miembros de cada una de las partes firmantes del Convenio.

Los miembros de la Representación de los Trabajadores serán nombrados por el Comité de Empresa, a ser posible entre aquellos que hayan participado en las negociaciones.

Artículo 12. Reuniones

Esta Comisión mixta se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

La parte que proponga la reunión deberá comunicar el Orden del día con 48 horas de antelación, aportando el Orden del Día y la documentación.

Artículo 13. Actas

Cada una de las partes tendrá un solo voto. De las reuniones se levantará Acta haciendo constar los acuerdos, que tendrán carácter vinculante para ambas partes, o los desacuerdos, debiendo indicar las causas de las discrepancias y las posiciones de las partes.

CAPITULO SEGUNDO**ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL****SECCION I. Organización del Trabajo****Artículo 14. Facultad de Organización**

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 15. Definiciones

- 1) **Área de Trabajo.** Es el conjunto de cometidos o actividades, dentro de la organización de la Empresa, dirigidas a la obtención de un resultado o de un servicio, que son definidos por la Dirección. Las Áreas de Trabajo que se establecen son las siguientes:
 - **Área de Gestión & Control y Marketing & Ventas:** Es el conjunto de actividades relacionadas con el Control y la Gestión económico-financiera, de Recursos Humanos y de Marketing & Ventas dentro de la organización de la Empresa. Como actividades principales se caracterizan: los cometidos y actividades de interpretación y gestión Económico-financiera, de Organización e Informática de gestión relacionadas con la Selección, Contratación, Formación, Prevención y Organización práctica del trabajo, así como las gestiones Comerciales, de Marketing y el Servicio a Clientes.
 - **Área Técnica/ Producción e Investigación y Desarrollo:** Es el conjunto de actividades relacionadas con el proceso productivo, así como las relacionadas con el mismo, tales como almacenamiento, control de calidad, logística y mantenimiento y las que concurren en la investigación de nuevos procesos, procedimientos y productos y su desarrollo industrial. Como actividades principales se caracterizan: las de concepción, desarrollo y materialización, que permitan la obtención de un producto que por sus condiciones de calidad y precio sea comercialmente vendible, así mismo, como actividades principales, se caracterizan las de investigación de productos y procesos y el desarrollo cualitativo de los mismos.
 - **Área de Servicios Auxiliares y Comunes:** Es el conjunto de actividades auxiliares, integradas o no en las Áreas anteriormente descritas, bien sea de apoyo o complementarias.
- 2) **Puesto de Trabajo.** Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado, dentro de la organización de la Empresa, que son definidos por la Dirección.
- 3) **Análisis de puestos de trabajo.** Los puestos de trabajo están calificados en dieciséis escalones, con abstracción de las personas que los desempeñen.
- 4) **Trabajo correcto individual.** La actividad productiva que se exigirá a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto actividad normal, en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medida aceptados por la O.I.T. (Organización Internacional de Trabajo).

Artículo 16. Criterio de Aplicación de la Antigüedad

En aquellos casos que se precise aplicar el criterio de Antigüedad, el orden de preferencia será el siguiente:

- 1º Antigüedad en el Puesto de Trabajo.
- 2º Antigüedad en el Departamento.
- 3º Antigüedad en el Centro de Trabajo.
- 4º Antigüedad en el Grupo de Empresas.

Artículo 17. Cambios de puesto, de Departamento y Centro de Trabajo**1) Cambio de Puesto de Trabajo**

Los Cambios de puesto de trabajo de corta duración, para atender necesidades del Servicio, serán realizados por los mandos de los Departamentos. Los Representantes de los Trabajadores serán informados de los cambios de puestos de trabajo que puedan producirse, antes de los tres meses en esta situación.

Los Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en los que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones que eviten su repetición.

Los Representantes de los Trabajadores participarán, cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación a otros puestos, y cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes.

2) Cambio de Departamento

Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que alguno o algunos trabajadores dejen de prestar servicio con carácter definitivo (punto a) o temporal (punto b) en el Departamento en que habitualmente lo vienen desempeñando, el criterio que determinará la persona o personas que deban ser afectadas por el cambio será el de la Antigüedad, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 16, con opción de elección por el trabajador más antiguo del Departamento dentro de su grupo profesional.

Excepcionalmente, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores podrán pactar aquellas normas complementarias o singulares en aquellos casos que, por su especial naturaleza así lo requieran.

Tales cambios seguirán las siguientes normas:

Los Representantes de los Trabajadores serán notificados previamente del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

- a) **Caso de cese definitivo de la actividad** (amortización de puesto). El personal afectado será acoplado a otros puestos acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas solicitadas por el perfil del puesto (ficha de formación y exigencias factoriales), de acuerdo con lo previsto en los artículos 25 y siguientes (Tribunales).

De no ser superadas las pruebas por ninguno de los candidatos, la Dirección estudiará con los Representantes de los Trabajadores el establecimiento de un programa de preparación y formación para el puesto de trabajo requerido, de alguno de los candidatos.

- b) **Caso de cese temporal de actividad.** El personal afectado será acoplado, por un período máximo de tres meses, a otros puestos que puedan requerir su actividad, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto. Desaparecidas las causas que motivaron este acoplamiento, el trabajador volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo. Durante esta situación, el personal afectado mantendrá la retribución que, por el concepto de turnicidad (Artículo 41-2), viniera percibiendo, si fuera superior.

- c) **Cambios de Centro de trabajo.** Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el primer párrafo del punto 2, y éstas sean con carácter definitivo, el trabajador que voluntariamente desee trasladarse podrá ocupar la vacante o puesto de nueva creación en otro Centro, siempre que no suponga promoción y que en el Centro de destino no exista personal en las mismas circunstancias para cubrirlo.

En los demás casos, el cambio de Centro de Trabajo se regirá por las normas que para Convocatorias de Promoción se fijan en el presente Convenio.

SECCION II. Calificación y Clasificación de los puestos de Trabajo

Artículo 18. Normas Generales

La calificación de los puestos de trabajo y determinación del Escalón de Clasificación que a cada uno corresponde, se realizará por aplicación del actual Método de Valoración, que figuró como Anexo al Convenio de 1978.

Determinada por la Dirección y definida, a través de sus correspondientes Departamentos de Organización, la estructura orgánica de la Empresa, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, corresponde a dichos Departamentos realizar el estudio previo para determinar el perfil de valoración de los puestos, y a la Comisión de Valoración, cuya composición y funcionamiento se define más adelante, ratificar dicho perfil y determinar el escalón que le corresponde.

La Dirección, a petición del titular, entregará copia de la descripción del puesto.

El estudio de la valoración de un puesto de trabajo se podrá efectuar en las siguientes circunstancias:

- **Definición y Creación de nuevos Puestos.** En caso de tratarse de un puesto de nueva creación, una vez definidos por la Dirección el contenido funcional, objetivos y exigencias del

mismo, se procederá a realizar una calificación provisional, de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores.

Cuando la Dirección estime que el puesto puede definirse con carácter estable, se procederá a la calificación definitiva por la Comisión de Valoración.

- **Revisiones de Valoración.** Cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones sustanciales que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Departamento, con copia al Comité de Empresa, detallando los aspectos en los que la modificación del trabajo considera que ha tenido incidencia.

Este escrito será tramitado por el Jefe de Departamento, junto con su informe al Departamento de Recursos Humanos, que lo pasará al estudio y decisión de la Comisión de Valoración.

Si del estudio resultara una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación, tendrá efectos, tanto económicos como de antigüedad, desde la fecha en que se solicitó la revisión.

El plazo para efectuar cualquier revisión no será superior a 45 días.

Artículo 19. **Comisión de Valoración.**

1) Tendrá como función:

- A. El estudio para la calificación de los puestos de trabajo y determinación del escalón que les corresponde, cuando se trate de nuevos puestos, revisiones y reclamaciones.
- B. Estudiar y proponer a la Dirección las modificaciones que consideren necesarias al Método de Valoración, o al contenido de esta Sección II (artículos 18 al 20).

Estará constituida por:

- a. Dos Representantes de la Dirección, procurando que uno de ellos sea el Jefe del Departamento o Sector afectado. A petición de la Comisión de Valoración el Jefe de Departamento asistirá a efectos de aclaración de aspectos de la descripción.
- b. Dos Representantes de los Trabajadores.
- c. El Responsable de Organización o Técnico encargado de la aplicación del Método de Valoración, que actuará con voz, pero sin voto.

Los puestos de trabajo estudiados en la Comisión se analizarán en conjunto y comparativamente con el resto de puestos de la organización que corresponda y no independientemente.

Los resultados y decisiones de esta Comisión que se adopten por mayoría serán notificados a la Dirección para su aplicación y efectos oportunos.

Notificado el resultado a los interesados, se entenderá que éstos aceptan tal valoración si, transcurrido un plazo de 15 días, no se manifiesta opinión razonada y por escrito en contrario.

Las reclamaciones recibidas en este sentido serán estudiadas por la Comisión de Valoración, que determinará el resultado definitivo.

Sobre estos resultados definitivos, los interesados podrán recurrir ante la Jurisdicción de Orden Social.

En el supuesto de que no se obtenga una decisión por mayoría, en tanto persista esta situación, se aplicará a los interesados o reclamantes el valor del Escalón mínimo de los puestos en desacuerdo. En esta situación, los interesados podrán recurrir igualmente ante la Jurisdicción de Orden Social.

Aceptada la valoración, su validez será como mínimo de un año, salvo que por cambios fundamentales en las funciones o por modificaciones en la organización, se justifique objetivamente una revisión.

2) Consideraciones finales para la Comisión de Valoración:

De las reuniones de la Comisión de Valoración se levantarán las oportunas Actas, siendo individuales las de aquellos puestos en los que no se llegue a una decisión por mayoría.

Toda documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de Confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales.

Artículo 20. Escalones de Valoración

De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del Método de Valoración de Puestos, quedan clasificados los puestos de trabajo de la Empresa dentro de una serie de dieciséis Escalones de Valoración, que se designarán alfabéticamente de la A a la P, respectivamente.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los Escalones resultantes de la aplicación del Método de Valoración y sus valores son los que figuran en las Tablas anexas.

CAPITULO TERCERO

INGRESOS – DESARROLLO PROFESIONAL – PROMOCIÓN

SECCION I. Ingresos

Artículo 21. Condiciones de Ingreso

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir de forma definitiva puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará a los Representantes del Personal del número de puestos a cubrir y sus características, para que éstos puedan exponer sus sugerencias, rigiéndose la contratación del personal, en todo momento, por las normas legales en vigor.

Antes de poder acceder a la contratación exterior, serán agotadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal del Centro, que cumpla las exigencias de dichas vacantes, o en su defecto de otros Centros de la Sociedad que voluntariamente acepten el traslado.

SECCION II. Desarrollo Profesional & Promoción

Artículo 22. Definiciones

- 1) Se define como Desarrollo Profesional el cambio de puesto de trabajo, bien por cobertura de vacantes de nueva creación o por baja de un titular de alguno de los puestos de trabajo existentes, a otro puesto de trabajo del mismo o superior Escalón.
- 2) Se define como Promoción el cambio de puesto de trabajo a otro de Escalón superior, igualmente se define como promoción la variación de las funciones propias del puesto de trabajo de tal forma que modifiquen la calificación previamente asignada.

Artículo 23. Plazos y Condiciones del Desarrollo Profesional, incluida la Promoción

En el supuesto del punto 1) del artículo anterior, la provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes Convocatorias y pruebas de aptitud, excepto para aquellos puestos que por exigencias de formación, responsabilidad o mando sean fijados por la Dirección como de "libre designación".

En el supuesto 2) del artículo anterior, la promoción se regirá por las normas señaladas en este Convenio, en cuanto a Revisión y Valoración de puestos de trabajo.

Anualmente se presentará por la Dirección la relación de puestos de "libre designación" a los Representantes de los Trabajadores.

Para cubrir las vacantes que puedan producirse en estos puestos de "libre designación" se publicará la oportuna Convocatoria, según lo establecido en el Artículo 24, y la Dirección elegirá libremente el candidato de entre los que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la Convocatoria.

Artículo 24. Provisión de vacantes

Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o puesto de nueva creación, el procedimiento a seguir será:

- 1) Existiendo excedentes estructurales de igual o superior Escalón se agotarán las posibilidades de cubrir el puesto con este personal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 17.
- 2) De no cubrirse el puesto por lo establecido en el punto 1), se establecerán las condiciones a las que se ajustará la convocatoria, de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

La convocatoria deberá incluir:

- a) Denominación del puesto de trabajo y su perfil de acuerdo con la valoración.
- b) Escalón del puesto de trabajo.
- c) Departamento.
- d) Formación básica mínima exigible para el acceso.
- e) Programa de materias, de acuerdo con las características de la ficha de formación del puesto, desglosado en:
 - Formación básica: Teoría. Indicando el índice de materias
 - Formación específica: Teoría
 - Formación práctica para puestos de oficio.
- f) Aptitudes físico-psíquicas requeridas para el puesto.
- g) Plazos, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

Los candidatos deberán tener una antigüedad mínima de un año en su escalón de origen y no estar en período de consolidación de otro puesto.

Para facilitar la formación de las personas que deseen acceder a las mismas, se entregará a todos los candidatos los Manuales Didácticos correspondientes, cuando existan, siendo obligatorios en puestos afectados a Fabricación. En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la realización de las pruebas deberá ser inferior a 30 días naturales, a excepción de aquellos puestos sin Manuales Didácticos, en cuyo caso el Tribunal Calificador determinará el tiempo que ha de mediar entre la Convocatoria y la realización de las pruebas.

Artículo 25. Tribunales Calificadores

El Tribunal Calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos serán elegidos por los Representantes del Personal del Centro de entre ellos; uno al menos, de ser posible, tendrá un Escalón igual o superior al del puesto a cubrir. Los otros dos serán nombrados por la Dirección del Centro.

El Tribunal estará asesorado por un Técnico de Valoración, que actuará de Secretario del Tribunal, con voz pero sin voto.

Artículo 26. Determinación de las pruebas

El Tribunal determinará las pruebas de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria y definirá la puntuación mínima exigida para cada prueba. Esta determinación la realizará el Tribunal el mismo día del examen y con la antelación necesaria.

Las pruebas, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, podrán consistir en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Examen teórico formación básica.
- Examen teórico formación específica.
- Exámenes prácticos para puestos de oficio.
- Pruebas médicas de aptitud para el puesto.

Las pruebas teóricas se realizarán por escrito y las prácticas en el lugar y forma que el Tribunal establezca.

Artículo 27. Calificación de las Pruebas

La calificación de las pruebas será realizada en conjunto por el Tribunal Calificador, que levantará Acta en la que figuren los resultados obtenidos por cada candidato, o si la vacante debe ser declarada desierta.

Para establecer el orden de preferencia de los candidatos que hayan superado las pruebas de aptitud, se sumará a la Calificación global obtenida por cada uno de ellos (base de 0 a 10), los puntos que resulte de aplicar:

- Por cada año de antigüedad en la empresa (0,15 puntos).
- Los puntos que el Tribunal haya asignado, antes de la celebración de las pruebas, atendiendo:
 - a) Las posibles realizaciones de los candidatos en cuanto a ideas o puesta en práctica de mejoras de seguridad, organización del trabajo, mejoras de productividad, etc., que consten en su expediente personal.
 - b) Los cursos de perfeccionamiento profesional a que hayan asistido estos candidatos, siempre que tales cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

Se procurará agilizar la incorporación de los seleccionados, en la convocatoria de selección, a los puestos obtenidos.

Aquellos candidatos que hayan realizado con aprovechamiento (acreditado con el correspondiente Diploma o Título Oficial) los cursos de formación básica para los puestos de trabajo, podrán no realizar la prueba de formación básica, siendo la calificación en este caso de la mitad de la asignada por el Tribunal Calificador para esta prueba.

Artículo 28. **Formación, Adaptación y Consolidación**

Para consolidar el Escalón de encuadramiento correspondiente al nuevo puesto de trabajo, el candidato elegido habrá de superar un nuevo período de formación y adaptación.

Estos períodos de adaptación y formación no tendrán la consideración de trabajo de superior calificación, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al Escalón del puesto que trata de consolidar.

Los períodos de formación y adaptación al puesto deberán ser superados por el candidato a criterio del Jefe de Departamento.

En el caso de que el Jefe de Departamento estimara que el candidato no se adapta al puesto, reunirá el Tribunal Calificador para exponer las razones que justifican su evaluación, lo que se recogerá en un Acta con los acuerdos que se adopten por dicho Tribunal.

Estos períodos mínimos se deducen en cada caso y para cada puesto, del análisis de las Fichas de Conocimientos del puesto a consolidar y del puesto de origen. La diferencia entre los aspectos comunes de los puestos, contenida en el apartado Aprendizaje de ambos, es lo que se considera como período de formación. Cuando no existan aspectos comunes, se considerará como período mínimo de formación el tiempo señalado en el Apartado Aprendizaje de la Ficha de Conocimientos del puesto a ocupar.

El período de adaptación se corresponde con el recogido en el apartado Experiencia de la ficha de "Conocimientos".

El período de consolidación mínimo a tener en cuenta en cada caso, es el que se deduce de la suma de los dos anteriores.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a formación y adaptación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador podrá elegir entre ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente, que la Dirección pueda proponerle.

A los sustitutos del personal que se encuentren en período de formación, adaptación/consolidación, se les indicará que la sustitución tendrá carácter interino.

En el caso de que el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de formación y adaptación al puesto, y así los siguientes que hubieren superado las pruebas de selección, si los anteriores no hubiesen consolidado.

Contra esta decisión, el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Artículo 29. **Trabajos de Calificación Superior**

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a un puesto de calificación superior, percibiendo

mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el Escalón del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Ambas partes acuerdan que el hecho de desempeñar un puesto de categoría superior durante un determinado tiempo no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo previsto en este Convenio sobre este punto.

En consecuencia, y salvo lo dispuesto en el último párrafo de este artículo, cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de tres meses, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior deberá ser convocada.

En ningún caso el exceso sobre el plazo previsto dará lugar a la consolidación de la categoría superior.

En los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, Permisos, Excedencias Forzosas y Vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del Escalón del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Artículo 30. Trabajos de Calificación Inferior

Si por necesidades perentorias o imprevisibles se designase a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que personalmente tenga reconocida, siempre que no perjudique a su formación profesional, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal, informándose de ello a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 31. Personal Subalterno

Cuando fuera necesario cubrir vacantes de personal subalterno, se observarán las siguientes reglas:

- 1) La vacante será preferentemente cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por prescripción médica. En este caso, se conservará a título personal la retribución y categoría o Escalón de encuadramiento reconocidos en el momento del cambio del puesto.
- 2) Sí no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, podrá ser solicitada por cualquier trabajador del Centro en que se haya producido, pero, en tal caso, el trabajador que fuera designado para ocupar el puesto de subalterno mantendrá su retribución, y pasaría a ser encuadrado en el Escalón que por el nuevo puesto le correspondiera.

CAPITULO CUARTO

CONDICIONES DE TRABAJO

SECCION I. Jornada – Horario

Artículo 32. Jornada de Trabajo

La Jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de 1.736 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Para el personal que trabaje a turno total o especial, se establecerá cada año el calendario, tomando como base los calendarios tipo que se adjuntan como Anexo III,IIIB (Calendario Biológico), IV, V y VI, teniendo en cuenta las peculiaridades del Centro y la marcha prevista de las instalaciones, acordando dentro del último trimestre de cada año los calendarios a aplicar en el año siguiente.

Las horas que correspondan trabajar el 29 de Febrero del año bisiesto al personal afectado por el calendario-tipo del Anexo III o IIIB, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 33. Modalidades de Horarios

Respetando el cómputo de número de total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección del Centro, con los Representantes del Personal, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución del número total de horas anuales, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Los calendarios de las diversas modalidades de trabajo se confeccionarán añadiendo a las horas anuales de trabajo efectivo las correspondientes a 25 días de vacaciones, cuya equivalencia, a los solos efectos de homogeneización de cálculo, se fijan en 200 horas.

La distribución irregular de la jornada diaria, al confeccionar los calendarios, no dará lugar a compensación horaria alguna si al disfrutar los 25 días de vacaciones el total de horas de éstas fuera distinto de 200.

Al establecer dichos calendarios, salvo para el personal de turno total o especial, se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de Diciembre no se trabaje, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

1) Personal que no trabaja a turnos

- a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diario, de lunes a viernes, será de 7 horas, y la máxima de ocho y media horas, si se implantara horario flexible no se podrá sobrepasar el límite legal diario.
- b) Si la jornada diaria fuera continuada, se fijará un período de descanso de 15 minutos, que se disfrutará de forma escalonada en la dos y media horas centrales, generalmente en el puesto de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo y no dará lugar a compensación económica alguna. La jornada continuada no podrá comenzar después de las 9,00 horas, ni terminar antes de las 14,30 horas.
- c) Aceptado el principio de fijación de jornada continuada, y durante los períodos en que se realice la misma, la Dirección del Centro determinará aquellos servicios en los que, excepcionalmente, no pueda realizarse tal jornada, informando al Comité de Empresa de los motivos de estas excepciones.

2) Personal que trabaje a turnos (modalidades del art. 41-2)

- a) Continuará prestando servicio en turnos de 8 horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde.
- b) Se fija un descanso de quince minutos, que computará como tiempo de trabajo efectivo y cuyo disfrute se realizará de forma escalonada en las dos y media horas centrales. En aquellos puestos en los que existan relevos que den descansos periódicos a los titulares, los quince minutos se considerarán incluidos en estos descansos periódicos.
- c) El personal que no disfrute del descanso de quince minutos establecido en el punto b), percibirá una compensación de **2,9079 €** por día de trabajo.

La Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores de los puestos cuyos titulares están afectados por esta excepción.

Se procurará reducir estos puestos para que el número de personas que disfruten el descanso sea el mayor posible.

En estos casos, el personal garantizará la marcha normal e ininterrumpida de la producción.

- d) El personal que trabaje a turno total o especial estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

SECCION II. Vacaciones**Artículo 34. Duración**

El período de vacaciones anuales para todo el personal será de 25 días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

Siempre que lo permitan las necesidades del Departamento, el trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

En aquellos Departamentos o Sectores de Centro que cesen en su actividad durante los períodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar sus vacaciones, pudiendo reservarse un máximo de 3 días para ser tomadas a conveniencia de los interesados, dentro de la normativa general.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que éste termine la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre sobre 25 días laborables, computándose la fracción de mes como mes completo.

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

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por doceavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

La dirección del Centro, concederá 2 días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumpla 61 años de edad, 3 días a los que cumplan 62 años de edad y 5 días a los que cumplan 63, 64 ó 65 años de edad. Estos días complementarios deberán disfrutarse entre los meses de Enero-Abril y Octubre-Diciembre.

Artículo 35. Periodo de Disfrute y Bonificaciones

Se considerará como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

Tratando de compensar las molestias que puedan producirse, dadas las características de marcha continua de la industria del vidrio, sus campañas de fabricación, paradas para reparación de hornos, etc., que pueden hacer necesario distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período normal:

- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de Mayo y Octubre: un día de bonificación.
- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril y Noviembre: 2 días de bonificación.

Para tener derecho a las bonificaciones establecidas en el párrafo anterior, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

- a. Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro de los períodos bonificables o que se disfruten en ellos la mayor parte del total.
- b. Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación se aplicará, en todos los casos, la bonificación que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte del total.
- c. En caso de vacaciones fraccionadas, sólo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro de los períodos bonificables o, como máximo, 7 días fuera de ellos. En el primer supuesto, se aplicará la bonificación al último que se disfrute y en la cuantía que en la norma b) se establece. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Artículo 36. Retribución en Vacaciones

Ambas Representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones estará integrada por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio
- Antigüedad
- Complemento de Productividad

- Plus Personal o aumento voluntario, si el trabajador lo tuviese concedido.
- Complemento de Origen.
- Complemento de Unificación.
- Complemento de Puesto de Trabajo (Turnicidad, Nocturnidad, Domingos, Festivos y Factor de Indemnización).
- Prima de Asistencia

Para calcular los complementos de puesto de trabajo, se multiplicará cada día de vacaciones por el promedio por día trabajado de lo realmente percibido por estos conceptos (turno, nocturno, domingos, festivos y factores de indemnización) desde la nómina de enero a la del mes anterior al del cálculo. Si las vacaciones se abonaran en la nómina de Enero, se tomará el promedio por día trabajado, del año anterior.

CAPITULO QUINTO

REMUNERACIONES

Artículo 37. Pago de las Remuneraciones

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales. Todas las remuneraciones se entienden brutas.

El pago de las mismas se efectuará el último día laborable del mes, a través de entidades de crédito. Los conceptos retributivos variables (turnos, nocturnos, domingos y festivos trabajados, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.), se computarán del día 16 del mes anterior al día 15 del mes actual, y los conceptos fijos (salario convenio, antigüedad, plus personal, etc.) se abonarán completos y se regularizarán al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día del cierre de la nómina a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc.

Exclusivamente durante los años 2010, 2011 y 2012 los trabajadores de nuevo ingreso percibirán el 82% del Salario Base y Gratificación reglamentaria indicado en la Tabla de Remuneraciones anuales (Anexo I) correspondiente a su categoría profesional, percibiendo el 100% del resto de percepciones salariales y ventajas sociales recogidas en este convenio, que le pudieran corresponder.

Transcurrido el período indicado, y entendiéndose que durante el mismo, en atención a la experiencia adquirida y a la formación práctica recibida, el desempeño de las funciones del puesto de trabajo efectivamente desempeñado implican una homogeneidad de funciones y tareas respecto del resto de los trabajadores con experiencia, el trabajador pasará a percibir el 100% de todos los conceptos salariales y ventajas sociales recogidos en este convenio que le pudieran corresponder.

Artículo 38. Salario Convenio

1) Los importes para cada uno de los Escalones retributivos son los que figuran en la Tabla de Remuneraciones Anuales (Anexo I).

Artículo 39. Antigüedad

Se percibe en la cuantía establecida en la Tabla que figura como ANEXO II de este Convenio, en las mismas condiciones que el Salario Convenio.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las de ingreso en la Empresa. El cambio de escala de la antigüedad seguirá efectuándose como hasta ahora, el primero de enero y el primero de Julio para los ingresos en los trimestres anterior y posterior a estas fechas.

Artículo 40. Complementos Personales

- 1) **Plus Personal.** El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo a título personal, en la misma cuantía y condiciones establecidas.
- 2) **Complemento de Unificación.** Teniendo este Complemento carácter de "personal", se mantendrá desde la vigencia de este Convenio en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de Diciembre de 2008.

Dicho Complemento será reducido en caso de promoción en una cuantía equivalente al 30 por 100 de la diferencia entre los Salarios Convenio 14 meses, de los escalones de origen y de promoción. Dicha reducción se calculará y aplicará en el momento de la promoción.

- 3) **Complemento Personal de origen.** El personal que tenga reconocido este Complemento lo seguirá percibiendo en las cantidades que cada uno tuviera el 31 de Diciembre de 2008
- 4) **Complemento personal anual.** El personal incluido en el presente Convenio percibirá un Complemento Personal anual cuya cuantía mínima será, para el año 2009, **514,3936 €**, con arreglo a la siguiente normativa:
 - Su abono se efectuará en la última decena del mes de Diciembre. No obstante, se anticiparán 120,20 € en el mes de Julio de cada año.
 - Tener una antigüedad mínima de un año al 31 de Diciembre, del año de que se trate.
 - En caso de baja durante el año por fallecimiento, invalidez permanente o jubilación, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

Artículo 41. Complementos de Puestos de Trabajo

Para compensar al personal por el hecho de trabajar a turno, de noche, en domingo o festivo, se establece un complemento para cada uno de estos conceptos, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- 1) **Complemento de Trabajo Nocturno**

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación de los turnos.

Se fija este complemento por hora nocturna trabajada en la cantidad de **0,9574 €**

Se abonará el complemento por hora realmente trabajada, considerando la fracción de hora como hora completa.

Quedan exceptuadas de este concepto las horas extraordinarias, puesto que al fijar su valor ya se ha tenido en cuenta el importe del mismo.
- 2) **Complemento de Trabajo a Turno**

Se establece un complemento para compensar el trabajo a turno en los casos y en las cuantías que se indican a continuación:

 - a) **Turno Total:**

Personal que realiza su trabajo a tres turnos de 8 horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos y domingos con descansos compensatorios, percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la cantidad de **0,8498 €**
 - b) **Turno Parcial:**

Personal que realiza su trabajo a tres turnos de 8 horas (mañana, tarde y noche) en Departamentos que descansan los domingos y festivos, percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones la cantidad de **0,6104 €**
 - c) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de 8 horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en Departamentos que descansan los domingos y festivos, percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de **0,6104 €**
 - d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de 8 horas (mañana y tarde), descansando sábados y domingos y trabajando todos los festivos, percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de **0,4787 €**
 - e) **Turno Especial:**

Personal que realiza su trabajo en dos turnos de 8 horas (mañana y tarde), incluyendo festivos y domingos con descansos compensatorios, percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de **0,6104 €**
 - f) Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos, de 8 horas (mañana y tarde), descansando los domingos y festivos, percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de **0,4787 €**
 - g) **Relevo "R":**

Los titulares de los puestos que realizan su jornada de trabajo en el relevo "R" de calendario de trabajo a turno total, que figura como Anexo IV de este Convenio, percibirá por cada hora de trabajo **0,4787 €**

Las percepciones del plus de turno y plus de trabajo nocturno se han calculado teniendo en cuenta la incidencia que sobre cada hora de trabajo a turno efectivamente prestado o cada hora

nocturna trabajada, tiene la parte proporcional de gratificaciones y descansos compensatorios y, por consiguiente, en el importe global que se ha señalado se incluyen todas las percepciones, por lo que no darán lugar en ningún caso a reclamaciones suplementarias de ellas derivadas por ninguno de los conceptos indicados y ya tenidos en cuenta en el cómputo de los complementos citados.

3) **Complemento de Trabajo en Domingos o Festivos.**

Personal que trabaja a turnos, total o especial, (apartados a), d), e) y g) precedentes), con descanso compensatorio, percibirán como complemento por trabajar en domingo o festivo, por hora realmente trabajada, la cantidad de **4,8352 €**

Los festivos a considerar a efectos de este complemento, serán los establecidos oficialmente para la localidad donde se encuentra ubicado el Centro de trabajo, con carácter retribuido y no recuperable.

4) **Complemento Especial Noches del 24 y 31 de Diciembre**

Dado el tradicional y especial significado de estas noches, al personal que trabaje en el turno de 22 horas a 6 horas percibirá un complemento especial de **194,13 €**, cualquiera que sea su escalón.

Este complemento sustituye a todas las prestaciones anteriores.

5) **Complemento Especial de prolongación de Jornada por cambio de Hora.**

Debido al carácter obligatorio de presencia del turno continuado, aquellos trabajadores que les corresponda trabajar una hora más debido al cambio de hora según se regula en el BOE, (ORDEN PRE/2211/2006, de 4 de julio, por la que se publica el calendario del período de la hora de verano correspondiente a los años 2007 a 2011), recibirán, además de las percepciones correspondientes, un complemento de **3 €**.

Artículo 42. **Factores de Indemnización**

Para determinar las condiciones ambientales de trabajo en que se desarrolla cada puesto, es decir, para medir el ruido, temperatura, polvo, humos, gases, etc., se ha confeccionado un Método de Valoración Ambiental, que figuró como Anexo al Convenio de 1978, cuya tabla de ponderación actualizada figuró como anexo II al Convenio de 1983.

Esta determinación de cada puesto de trabajo se realizará por los Técnicos de la Empresa con participación de los Representantes de los trabajadores, que podrán ser auxiliados en esta misión por organizaciones exteriores, oficiales o privadas. El resultado de las mismas y el grado que corresponda de Factor de Indemnización será comunicado al Comité de Empresa y a los titulares de los respectivos puestos. A nivel del Centro de Trabajo se creará una Comisión Paritaria, compuesta por dos miembros nombrados por la Dirección y otros dos por el Comité de Empresa del Centro, para atender las reclamaciones que se formulen sobre los Factores de Indemnización.

La cuantía por hora de trabajo para los distintos Grados de Valoración es la que se señala a continuación:

Grado 1	0,1060 €
Grado 2	0,1531 €
Grado 3	0,2355 €
Grado 4	0,3061 €

Si por algún motivo las condiciones del puesto de trabajo variasen, se realizarán las oportunas mediciones para determinar su nueva valoración.

La base para el plus por trabajos a "Fuego Abierto" será el salario mínimo interprofesional, **2,60 €/hora**.

Artículo 43. **Complemento de Productividad**

Se establece la Prima de Productividad que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La prima se devengará por hora realmente trabajada, abonándose mensualmente y los valores serán los siguientes:

Escalones A al F.	1,0066 €/ hora trabajada
Escalones G al J.	1,2583 €/ hora trabajada
Escalones K al P.	1,7615 €/ hora trabajada

Artículo 44. **Asistencia al Trabajo**

Ambas Representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo.

Se establece una Prima a razón de **2,8255 €** por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente incluyéndose en el boletín de nómina con este concepto.

Artículo 45. **Retribuciones de Vencimiento Periódico Superior al Mes**

1) **Gratificación de Junio y Gratificación de Navidad**

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de Salario Convenio, incrementada con la antigüedad mensual, plus personal, complemento de origen, complemento de unificación que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de Complemento de Productividad durante los seis meses anteriores a la fecha de la Gratificación que corresponda.

La Gratificación de Junio se abonará juntamente con la nómina del mes, y la de Navidad no más tarde del 22 de Diciembre.

2) **Participación en Beneficios**

Dentro del primer trimestre se percibirá, en concepto de participación en Beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que, para cada Escalón, figuran en la Tabla de Remuneraciones Anuales, ANEXO I.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a 12 meses. Sólo tendrán derecho a la Participación en Beneficios los trabajadores que tengan un año de antigüedad al 31 de Diciembre último.

Artículo 46. **Horas Extraordinarias**

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, en base a los siguientes criterios:

- 1) Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.
- 2) Realización de las necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento, de conformidad con lo dispuesto en las Disposiciones Legales.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalones	Jornada Diurna	Domingos, Festivos y Nocturnos
A	11,38 €	13,65 €
B, C, D	12,51 €	14,79 €
E, F, G	13,65 €	15,92 €
H, I, J	14,79 €	17,06 €
K, L, M	18,20 €	20,48 €
N, O, P	21,61 €	25,59 €

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por trabajos nocturnos, festivos, domingos, factores de indemnización, etc.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador.

La información al Comité de las horas extraordinarias, sus causas y detalle de las mismas, se realizará periódicamente y de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO SEXTO

DE LA PARTICIPACION, FORMACION, INFORMACION Y REPRESENTACION

Artículo 47. **Salud Laboral y Medio Ambiente**

Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para lograr este objetivo se establecen los criterios y mecanismos de actuación siguientes:

1. Criterios generales

- 1.1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión, y 3º su transmisión, y tan sólo en la última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.
- 1.2. Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se consideran como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por INSHT del Ministerio de Trabajo.
- 1.3. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, la nueva tecnología, proceso o productos a incorporar, necesariamente disminuirán los riesgos anteriores que comportaba y tenderá a no generar riesgos que superen los referidos valores límite umbral.
- 1.4. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivado del trabajo obligará, en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño. Las medidas correctoras e informes higiénicos que, como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales, se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de 10 días de su recepción.
- 1.5. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.
- 1.6. En el Centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.
- 1.7. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador; ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo por encima de los ciclos normales previamente establecidos.
- 1.8. Si en el Centro existieran puestos de trabajo reconocidos como causantes de enfermedades profesionales, donde se esté al límite de los valores máximos permisibles, o donde existan productos cancerígenos, el Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará las normas de

higiene y seguridad para el desarrollo de dichas tareas. Los trabajadores que desempeñen esos puestos serán controlados sanitariamente.

- 1.9. Siguiendo las recomendaciones de la OMS, se recoge en el Anexo IIIB el calendario Biológico para el Turno Total.

2. Comité de Seguridad y Salud Laboral

- 2.1. En el Centro de Trabajo se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- 2.2. Los trabajadores tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos, que afecten a la salud física y mental. Así mismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de prevención.
- 2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

3. Plan de Actuación

- 3.1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral elaborará:
 - a) Un mapa de riesgos del Centro de Trabajo.
 - b) Un plan general de prevención.
 - c) Planificación de programas anuales de prevención.
 - d) Periódicamente se elaborará la memoria de seguimiento del plan general y de los programas generales. Cuando no se llegase a un acuerdo en la valoración técnica de un riesgo, se acudiría a un informe del INSHT.
- 3.2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.
- 3.3. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Formación

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral recibirán la formación más adecuada que les permita desarrollar las funciones establecidas en el presente Convenio, para lo que se negociarán programas especiales dentro del plan general de formación.

Todos los trabajadores incluidos dentro del Ámbito Personal de este Convenio recibirán la formación necesaria y obligatoria, según la legislación vigente, que les permita desarrollar su trabajo, sin riesgos para su salud o para la de sus compañeros.

5. Servicio de Vigilancia de la Salud

- 5.1. El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá la actividad de los Servicios Médicos y todos aquellos aspectos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- 5.2. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados, tanto a las condiciones del puesto de trabajo como a las materias primas que se manipulen en el Centro.

6. Protección a la maternidad

Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan influir negativamente en su salud, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

7. Tecnología y organización del trabajo

El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud del trabajador.

8. Medio Ambiente

Ambas Representaciones reconocen la importancia de los aspectos medioambientales para la consecución de un desarrollo durable, por ello todo el personal recibirá información en materia medioambiental y los Delegados de Prevención y Medioambiente cursos específicos en estas materias.

Se realizarán auditorias ambientales con la participación sindical, tal y como recoge el Decreto Ley sobre desarrollo del Reglamento comunitario que contempla la participación de los Representantes de los Trabajadores en la eco-gestión medioambiental.

De igual manera, se pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y ahorro y depuración de aguas, así como, planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

Artículo 48. Información

Ambas Representaciones están de acuerdo en la necesidad de implantar en la Empresa sistemas dinámicos de Información y Comunicación como medio de llegar a una mayor participación.

El Comité de Empresa recibirá la siguiente información, de forma escrita:

- Mensualmente, una información general sobre la marcha del Centro de Trabajo.
- Trimestralmente, información sobre la evolución general de la Empresa, situación de la producción y ventas, sobre el programa de producción e inversión, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que fuera afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. Esta información se completará con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.
- Anualmente, conocerá y tendrá a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.
- Información con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierre total, parcial, definitivo o temporal, reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del status jurídico de la Empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.
- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo: estudios de métodos o tiempos, valoración de puestos de trabajo, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despidos.
- Recibirán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.
- Podrán utilizar los tabloneros de anuncios para difusión de temas relacionados con la Empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tabloneros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado.

Artículo 49. Formación

Ambas Representaciones consideran totalmente necesaria la formación y perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, por ello, acuerdan:

- 1) Los gastos de formación y perfeccionamiento del personal (profesorado, material, viajes, estancias), originados por las acciones surgidas de las exigencias de los puestos de trabajo o de los planes de la Empresa, serán financiados por la misma, con cargo a los

presupuestos de formación. Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores que teniendo interés en realizarlos, reúnan los conocimientos básicos exigidos para iniciarlos.

- 2) Las acciones de formación que se basen en peticiones del personal y que se consideren de interés para la Empresa, quedan regulados por las normas de Ayudas de Estudios del Personal.
- 3) Para contribuir al propio perfeccionamiento el personal que asista a cursos promovidos por la Empresa fuera de sus horas de trabajo, aportará el 50 % de su tiempo, percibiendo el otro 50 % a razón de 9 € hora, excepto si coincidiese con sus días de descanso en cuyo caso se abonará el 100% del tiempo de formación.
- 4) Las acciones de formación basadas en las distintas metodologías de enseñanza a distancia, no tendrán ningún tipo de compensación, y estarán abiertas a todo el personal.
- 5) Los cursos del plan de formación básica se regirán por su normativa particular.
- 6) Los trabajadores, que manteniendo su actividad normal o habitual, sean designados por su Responsable Jerárquico, en base a su capacidad y experiencia, para la demostración práctica de un puesto de trabajo a personal de nuevo ingreso o que haya cambiado sus funciones percibirá, durante los periodos que se determinen en la oportuna Hoja de Formación, un complemento de **2,00 €/hora**.

Se continuarán las acciones de formación de los Representantes del Personal en los campos: seguridad e higiene, formación en la Empresa, métodos de valoración de puestos y ambiental, información y comunicación, etc.

Se establece una Comisión de Formación, integrada por tres miembros del Comité de Empresa y una representación de la Dirección cuyas misiones son:

- a) Plantear, en el último trimestre del año, las necesidades de formación que la representación Social estime necesarias, para que sean tenidas en cuenta en el Plan Anual de Formación de la Sociedad.
- b) Participar en la elaboración del Plan de Formación.
- c) Recibir información semestral del desarrollo de dicho plan y colaborar en la resolución de las incidencias que pudieran producirse.

Artículo 50. Representación de los Trabajadores

- 1) **Centro de Trabajo.** Será ostentada por el Comité de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Podrá pactarse con la Dirección un sistema de acumulación de horas de licencia sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

El cómputo será mensual, realizándose por meses naturales.

Excepcionalmente, la acumulación podrá ser bimensual, notificando el Comité a la Dirección del Centro las personas afectadas, a fin de que se puedan tomar las medidas de organización pertinentes.

Horas no computables como de licencia sindical:

- Reuniones solicitadas por la Dirección, y que expresamente se señale.
- Reuniones para la negociación del Convenio y de la Comisión Mixta.
- Un día para asistir a la reunión de la Comisión de Anticipos de Viviendas y Comisión de Valoración.

Si existiera pacto de acumulación, se estará en cuanto al exceso de horas a los términos del mismo.

- 2) **Delegados Sindicales.** Las Secciones Sindicales y Delegados Sindicales en la Empresa, se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, sobre Libertad Sindical.

- 3) **Cuota Sindical.** A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, el Centro descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiese.

Artículo 51. **Derechos de Reunión**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se podrán celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo, con preaviso de 24 horas.

CAPITULO SEPTIMO

ACTUALIZACIONES Y REVISIONES SALARIALES

Artículo 52. **Actualizaciones y Revisiones Salariales**

1. **Actualización y Revisión Salarial - Año 2009**

Remuneración 2009

Durante el año 2009 no hay anticipo IPC.

Revisión salarial 2009

Se acuerda que a la firma de este convenio y con efecto de 1 de enero de 2009, se actualizarán las tablas salariales de 2009, incrementándose las tablas del 2008 con el 0,8% del IPC real del año 2009.

Así mismo, a la firma de este convenio, se revisarán los salarios percibidos por el personal durante el 2009, pagándose los atrasos correspondientes a la diferencia entre las tablas actualizadas 2009 y el salario percibido.

Los cambios afectarán a los siguientes conceptos:

- Salario Convenio
- Antigüedad
- C.P.A. mínimo
- Turnicidad
- Nocturnidad
- Domingos y Festivos
- Factores de indemnización
- Compensación no descanso
- Complemento de Productividad
- Prima de Asistencia
- Gratificaciones Junio y Navidad
- Participación en Beneficios
- Trabajos de diferente Escalón
- Vacaciones
- Licencias y permisos
- Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.
- Horas extraordinarias.
- Complemento Especial de I.T.
- Plus de Nupcialidad y Natalidad.
- Becas.
- Ayuda a Minusválidos.

2. Actualización y Revisión Salarial - Año 2010

Remuneración 2010

A la firma de este convenio, y con efectos de 1 de enero de 2010, se actualizarán las tablas salariales correspondientes a 2009 en 1%, en concepto de anticipo IPC 2010. Los cambios afectarán a los siguientes conceptos:

- Salario convenio (Anexo I).
- Participación en beneficios (Anexo I).
- Tabla de antigüedad (Anexo II).
- Artículo 33.2.c): Compensación no descanso.
- Artículo 40.4: Complemento personal anual.
- Artículo 42: Factores de indemnización.
- Artículo 43: Complemento de productividad.
- Artículo 44: Prima de asistencia al trabajo.
- Artículo 46: Horas extraordinarias.
- Artículo 53.3: Complemento especial de incapacidad temporal.
- Artículo 54: Plus de nupcialidad y natalidad.
- Artículo 55: Becas.
- Artículo 56: Ayuda a minusválidos.
- Artículo 57: seguro de vida.
- Artículo 41.1: Trabajo nocturno.
- Artículo 41.2: Turnicidad.
- Artículo 41.3: Trabajo en domingos y festivos.
- Artículo 41.4: Trabajo noches 24 y 31 de diciembre.
- Artículo 41.5: Complemento Especial de prolongación de Jornada por cambio de Hora.

Revisión Salarial 2010

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre del año 2010 una variación respecto al 31 de Diciembre de 2009, inferior al anticipo IPC 2010, no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del anticipo salarial correspondiente al año 2011, detrayéndose esa diferencia del anticipo IPC para dicho año. En el caso de que la cantidad a detraer sea superior al anticipo previsto, se detraerá como máximo el anticipo previsto.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre del año 2010 una variación respecto al 31 de Diciembre de 2009, superior al anticipo IPC 2010, se añadirá dicha diferencia al anticipo IPC correspondiente al año 2011.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre del año 2010 una variación respecto al 31 de Diciembre de 2009, superior al anticipo IPC 2010, se revisarán los salarios percibidos en 2010 en la diferencia entre la variación real indicada y el 1% anticipado, pagándose, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, los atrasos correspondientes sobre los siguientes conceptos

- Salario Convenio
- Antigüedad
- C.P.A. mínimo
- Turnicidad
- Nocturnidad
- Domingos y Festivos
- Factores de indemnización
- Compensación no descanso
- Complemento de Productividad
- Prima de Asistencia
- Gratificaciones Junio y Navidad
- Participación en Beneficios
- Trabajos de diferente Escalón
- Vacaciones
- Licencias y permisos
- Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.
- Horas extraordinarias.
- Complemento Especial de I.T.
- Plus de Nupcialidad y Natalidad.
- Becas.
- Ayuda a Minusválidos.

3. Actualización y Revisión Salarial - Año 2011

Remuneraciones año 2011

Las tablas salariales de 2011 serán las de 2010 incrementadas en el Anticipo IPC 2011. Para el cálculo del anticipo IPC 2011 se tomará de partida un 1% al que se le aplicará la diferencia entre el IPC real 2010 Y el 1% del IPC anticipado en 2010, como se indica en el Artículo 52.2). Los cambios afectarán a los siguientes conceptos:

- Salario convenio (Anexo I).
- Participación en beneficios (Anexo I).
- Tabla de antigüedad (Anexo II).
- Artículo 33.2.c): Compensación no descanso.
- Artículo 40.4: Complemento personal anual.
- Artículo 42: Factores de indemnización.
- Artículo 43: Complemento de productividad.
- Artículo 44: Prima de asistencia al trabajo.
- Artículo 46: Horas extraordinarias.
- Artículo 53.3: Complemento especial de incapacidad temporal.
- Artículo 54: Plus de nupcialidad y natalidad.
- Artículo 55: Becas.
- Artículo 56: Ayuda a minusválidos.
- Artículo 57: seguro de vida.
- Artículo 41.1: Trabajo nocturno.
- Artículo 41.2: Turnicidad.
- Artículo 41.3: Trabajo en domingos y festivos.
- Artículo 41.4: Trabajo noches 24 y 31 de diciembre.
- Artículo 41.5: Complemento Especial de prolongación de Jornada por cambio de Hora.

Revisión Salarial 2011

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre del año 2011 una variación respecto al 31 de Diciembre de 2010, inferior al Anticipo IPC 2011, no procederá la devolución de salarios, pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2012, detrayéndose esa diferencia del anticipo IPC para dicho año. En el caso de que la cantidad a detraer sea superior al anticipo previsto, se detraerá como máximo el anticipo previsto.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre del año 2011 una variación respecto al 31 de Diciembre de 2010, superior al Anticipo IPC 2011, se añadirá dicha diferencia al anticipo IPC correspondiente al año 2012.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre del año 2011 una variación respecto al 31 de Diciembre de 2010, superior al Anticipo IPC 2011, se revisarán los salarios percibidos en 2011 en la diferencia entre la variación real indicada y el Anticipo IPC 2011, pagándose, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, los atrasos correspondientes sobre los siguientes conceptos:

- Salario Convenio
- Antigüedad
- C.P.A. mínimo
- Turnicidad
- Nocturnidad
- Domingos y Festivos
- Factores de indemnización
- Compensación no descanso
- Complemento de Productividad
- Prima de Asistencia
- Gratificaciones Junio y Navidad
- Participación en Beneficios
- Trabajos de diferente Escalón
- Vacaciones
- Licencias y permisos
- Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.

- Horas extraordinarias.
- Complemento Especial de I.T.
- Plus de Nupcialidad y Natalidad.
- Becas.
- Ayuda a Minusválidos.

4. Actualización y Revisión Salarial - Año 2012

Remuneración 2012

Las tablas salariales de 2012 serán las tablas salariales de 2011 incrementadas en el Anticipo IPC 2012. Para el cálculo del anticipo IPC 2012 se tomará de partida un 0,5% al que se le aplicará la diferencia entre el anticipo IPC 2011 Y EL IPC real 2011, como se indica en el Artículo 52.3). Los cambios afectarán a los siguientes conceptos:

- Salario convenio (Anexo I).
- Participación en beneficios (Anexo I).
- Tabla de antigüedad (Anexo II).
- Artículo 33.2.c): Compensación no descanso.
- Artículo 40.4: Complemento personal anual.
- Artículo 42: Factores de indemnización.
- Artículo 43: Complemento de productividad.
- Artículo 44: Prima de asistencia al trabajo.
- Artículo 46: Horas extraordinarias.
- Artículo 53.3: Complemento especial de incapacidad temporal.
- Artículo 54: Plus de nupcialidad y natalidad.
- Artículo 55: Becas.
- Artículo 56: Ayuda a minusválidos.
- Artículo 57: seguro de vida.
- Artículo 41.1: Trabajo nocturno.
- Artículo 41.2: Turnicidad.
- Artículo 41.3: Trabajo en domingos y festivos.
- Artículo 41.4: Trabajo noches 24 y 31 de diciembre.
- Artículo 41.5: Complemento Especial de prolongación de Jornada por cambio de Hora.

Revisión salarial 2012

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre del año 2012 una variación respecto al 31 de Diciembre de 2011, superior al Anticipo IPC 2012, se revisarán los salarios percibidos en 2012 en la diferencia entre la variación real indicada y el Anticipo IPC 2012, pagándose, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, los atrasos correspondientes sobre los siguientes conceptos:

- Salario Convenio
- Antigüedad
- C.P.A. mínimo
- Turnicidad
- Nocturnidad
- Domingos y Festivos
- Factores de indemnización
- Compensación no descanso
- Complemento de Productividad
- Prima de Asistencia
- Gratificaciones Junio y Navidad
- Participación en Beneficios
- Trabajos de diferente Escalón
- Vacaciones
- Licencias y permisos
- Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.
- Horas extraordinarias.
- Complemento Especial de I.T.
- Plus de Nupcialidad y Natalidad.
- Becas.
- Ayuda a Minusválidos.

CAPITULO OCTAVO

PREVISIÓN Y VENTAJAS SOCIALES

Artículo 53. **Incapacidad Temporal**

Cuando un trabajador, con una antigüedad mínima de un año, sea dado de baja como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, por la Seguridad Social y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se concederá un complemento de acuerdo con las siguientes normas:

I. Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad común o accidente no laboral

1ª) A partir del tercer día de la baja hasta el vigésimo inclusive, el complemento será de un importe tal que, sumado a la prestación económica que perciba de la Seguridad Social, por la situación de Incapacidad Temporal, garantice que el trabajador enfermo perciba el 85% de los siguientes conceptos: Salario Convenio, Antigüedad, Plus Personal, Complemento Personal de Origen y Complemento de Unificación, en su caso. La cantidad que percibirá el personal que trabaje a turno será del 90 % de los conceptos señalados anteriormente.

2ª) A partir del vigésimo primer día y en tanto que permanezca en la situación de Incapacidad Temporal, reconocida por la Seguridad Social, el Complemento de Empresa será en la cuantía necesaria para garantizar la percepción del 100% de los conceptos salariales relacionados en la norma 1ª).

Estos complementos se garantizan mientras estén vigentes las actuales prestaciones y cuantías económicas a cargo de la Seguridad Social, para estos casos.

3ª) Complemento especial (enfermedad común y accidente no laboral). Este complemento se percibirá a partir del tercer día y hasta el vigésimo inclusive, con arreglo a las siguientes cuantías y normas:

· Hasta el 1% de absentismo:	100% desde el primer día sobre la cláusula 1ª de este artículo.
· Del 1,1% al 2% de absentismo:	13,65 €/ día
· Del 2,1% al 3% de absentismo:	11,38 €/ día
· Del 3,1% al 3,5% de absentismo:	7,96 €/ día
· Del 3,6% al 4% de absentismo:	5,69 €/ día
· Más del 4% de absentismo:	0,00 €/ día

Los índices de absentismo (enfermedad común y accidente no laboral) serán los referenciados a los cuatro trimestres anteriores a la fecha del devengo, es decir, para el segundo trimestre de 2010 se tomará el índice desde el 1 de Abril de 2009 hasta el 31 de Marzo de 2010 y así sucesivamente.

4ª) Si la situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral fuera superior a dos meses, o aquélla tuviera como causa una intervención quirúrgica que requiera hospitalización, la Empresa abonará, un complemento que, sumado a lo percibido realmente (Seguridad Social y Empresa), garantice desde el primer día el cien por cien de los conceptos salariales indicados en la norma 1ª).

II. Incapacidad Laboral derivada de accidente laboral o maternidad

En esta situación el complemento se abonará desde el primer día, para garantizar la percepción del 100% de los conceptos señalados en la norma 1ª, del punto 1.

Agotado el plazo máximo de IT y hasta tanto el trabajador no sea dado de alta o hasta la fecha en que se le reconozca, por el órgano competente cualquier grado de Invalidez, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación económica que le conceda la Seguridad Social, garantice al trabajador durante este periodo la percepción del 90% de la Base de Cotización.

III. Las Gratificaciones de Junio y Navidad serán percibidas por el personal íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

Artículo 54. Premios de Nupcialidad y Natalidad

- A. Premios de Nupcialidad : Se concederá un Premio de Nupcialidad por importe de **334,00 €**, que se registrará por las siguientes normas:
- Un año de antigüedad en la fecha del matrimonio.
 - Si el matrimonio se contrae entre dos personas incluidas en el Convenio, percibirá dicho Premio cada una de ellas.

- B. Premio de Natalidad: Se concederá un Premio de Natalidad de **225,00- €** por cada hijo nacido o hijo adoptado, siempre que se tenga como mínimo, un año de antigüedad.

Cuando ambos padres trabajen en OCV Reinforcements Alcala Spain, SL el Premio lo percibirá uno sólo.

Artículo 55. Becas

El personal incluido en el convenio, que reúna las condiciones que se detallan a continuación, podrán solicitar Becas para ayuda de estudios de sus hijos en la forma y condiciones que se determinan:

- 1) Disposiciones generales.

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

Una Comisión se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de Becas que sean presentadas.

La Comisión estará formada por dos Representantes de la Dirección del Centro y dos Representantes de los Trabajadores.

Las Becas se abonarán al personal en la nómina del mes de Diciembre. Se procurará por la Comisión agilizar la resolución de las solicitudes a fin de poder abonarlas en el mes de Noviembre. Las correspondientes a las edades comprendidas entre los 3 y 16 años serán abonadas en la nómina del mes de Septiembre.

- 2) Edad y estudios para los que podrán solicitarse Becas.

Todos los que se relacionan en los apartados 2.1 y 2.2. de este punto.

- 2.1. Clasificación por edades y niveles educativos.

Quedan distribuidos en los siguientes grupos:

BECAS

De 3 a 16 años

Nivel Educativo	Edad	Grupo Estudios
Educación Infantil	de 3 a 5 años	A
Educación obligatoria primaria (básica)	de 6 a 12 años	B
Educación obligatoria secundaria (básica)	de 12 a 16 años	C

A partir de los 16

Nivel Educativo	Grupo Estudios
1º Bachillerato//FP 1º Grado//Enseñ. Grado medio	C
2º Bachillerato // FP2º Grado	D
Enseñanza Grado Superior	E
1º Ciclo Universidad (Diplomatura)	E
2º Ciclo Universidad (Licenciatura)	F

2.2. Becas para otros estudios

Desde los 5 meses hasta los 3 años de edad se considera un nivel de educación maternal que se asimila al grupo de estudios A. Será necesario, para la obtención de la ayuda, acreditar que el centro de educación está dado de alta en Actividades Económicas y la presentación de los justificantes de pago.

Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, a efectos de Beca de la Empresa, se incluirán en el mismo nivel educativo que el Grupo de Estudios "E".

A los mismos efectos, los estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Universitarias de Ciencias Empresariales y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al 1er. Ciclo de Educación Universitaria.

Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al Grupo "C" de estudios, siempre que se cursen en Centros Oficiales reconocidos de Formación Profesional y en un período no superior a dos años.

La Beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberán acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

3) Condiciones para solicitar Becas.

3.1. La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de Diciembre del año de la petición.

La Comisión establecida considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición, sean presentados en razón de circunstancias muy particulares.

3.2. Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido Becas de otras instituciones.

3.3. Los agentes podrán solicitar Becas, tanto para sus propios hijos como para niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.4. Los tutores legales de los hijos de trabajadores fallecidos en activo y los pensionistas de jubilación o incapacidad podrán solicitar ayudas para estos mientras estén en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.5. La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite Beca será de 25 años al 31 de Diciembre del año de solicitud.

3.6. Cuando ambos padres trabajen en OCV Reinforcements Alcalá Spain, S.L. solo se concederá una beca por hijo.

3.7. Para los hijos cuyas edades estén comprendidas entre 3 y 16 años (calculadas al 31 de Diciembre del año que se trate) no será necesario la presentación de solicitud de beca.

3.8. Para la percepción de la Beca de estudios para los hijos a partir de 16 años (calculados al 31 de Diciembre), el personal deberá presentar cada año la oportuna solicitud, de acuerdo con lo señalado en el punto 4 del presente artículo.

La cuantía de la Beca será fijada para el Grupo de Estudios que corresponda según el Nivel Educativo, y la concesión se hará exclusivamente por el número de años(cursos) que comprenda dicho Nivel Educativo. Agotada la concesión establecida para un determinado Nivel Educativo no podrá optar a Beca hasta que se acredite haber superado el mismo y encontrarse matriculado para cursar estudios de un Nivel superior.

Como excepción se concederá, por una sola vez, el 50% de la Beca-base a aquellos alumnos de los Grupos E y F que no hayan superado el correspondiente

Nivel Educativo en el número de años (cursos) que comprende dicho Nivel, según el siguiente cuadro:

Plan de Estudios Grupos E y F	Años de concesión de Becas		
	1º Ciclo Universidad	2º Ciclo Universidad	3º Ciclo Universidad
De 1 año (Modulo 3)	1 año		
De 3 años	3 años + ½		
De 4 años	2 años + ½	2 años	
De 5 años	3 años + ½	2 años + ½	
De 6 años	3 años + ½	3 años + ½	
Doctorado			2 años.

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad o circunstancias especiales certificadas.

4) Presentación de la solicitud

- 4.1. En el mes de Septiembre de cada año, y por medio de una Circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de Becas para aquellos hijos que cumplan 16 años o más dentro del año, plazo que finalizará el 31 de Octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será entregado por el Servicio de Recursos Humanos. Excepcionalmente se considerarán aquellas solicitudes cuyo plazo de matrícula no se inicie antes del 31 de Octubre.
- 4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifiquen. La Comisión del Centro supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre las solicitudes cumplimentadas. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.
- 4.3. Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar el justificante de matriculación en el curso y centro para el que se solicita la Beca. A este respecto, la Comisión de Becas del Centro vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.8.

5) Importe de las Becas

La cuantía de las Becas que se concedan estará en función de:

- a. Nivel de estudios a realizar.
- b. La residencia y el desplazamiento del alumno.

- 5.1 La Beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado 2) de este artículo, será la siguiente:

Nivel de Estudios	Importe Beca-base
A	105,84 €
B	121,03 €
C	167,51 €
D	290,83 €
E	422,30 €
F	553,25 €

Las Becas de los hijos de trabajadores que acudan a Centros Especiales de recuperación de dislexia, se incrementarán en el 50% de la Beca-base, acreditando la asistencia.

- 5.2. Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno. Para percibir este

incremento será necesario que los estudios a realizar no se impartan en un Centro de la localidad de residencia familiar o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

El incremento se establece en un porcentaje sobre la Beca-base correspondiente, que será el siguiente:

- a) 100% si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.
- b) 50% si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la Empresa pusiera a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.3. En las ayudas van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.4. Veracidad de los datos declarados. La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la Beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Artículo 56. Ayuda a Minusválidos

Se acreditará la calificación y grado de Minusvalía con el documento que emitan los Organismos competentes en esta materia de la respectiva Comunidad Autónoma o de IMSERSO.

A) Minusválidos Psíquicos

Se mantiene una modalidad por parte de la Empresa para aquellos trabajadores, incluidos los pensionistas de jubilación y viudedad, que tengan hijos a su cargo aquejados de minusvalía psíquica, y siempre que esta minusvalía implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

- 1ª) Minusválidos para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica por la Seguridad Social.
 - Cuantía de la ayuda de Empresa: **881,87 €**
- 2ª) Minusválidos menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la prestación económica de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado.
 - Cuantía de la ayuda de Empresa: **1.090,88 €**
- 3ª) Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial.
- 4ª) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la prestación económica otorgada por la Seguridad Social.
 - Cuantía de la ayuda de Empresa: **1.458,61 €**
- 5ª) Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

B) Minusválidos físicos

Si tienen reconocida prestación económica por la Seguridad Social, se equipará al Apartado A) de este artículo; en caso contrario, se regirá por las siguientes normas:

- 1ª) Si asisten a Centros de enseñanza Ordinaria se ajustarán a las normas generales de Becas.

- 2ª) Si asisten a Centros de Enseñanza Especializada se registrarán por lo establecido en el párrafo siguiente.

En aquellos supuestos en que la cantidad percibida como ayuda de la Empresa, expresados en los puntos 1º y 5º del apartado A) y 2º del apartado B), unida a la prestación que perciba de la Seguridad Social, organismos oficiales, etc., no llegara al 80% de los gastos reales del minusválido en los aspectos sanitarios, de educación o rehabilitación, se establecerá un complemento que cubra los gastos hasta dicho ochenta por ciento.

Los Representantes del personal, estudiarán y decidirán los casos en que hubiera necesidad de otorgar dicho complemento, que deberá cargarse al Fondo de Asignación Social.

Artículo 57. Seguro de Vida e Invalidez

- 1º) Condiciones generales.

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

- a) En caso de fallecimiento
- b) En caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado en caso de invalidez permanente absoluta, gran invalidez o invalidez permanente total, ajustándose a lo dispuesto en la Ley 50/80 de 8 de Octubre de 1980.

- 2º) Personal Asegurado.

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- a) Todos los trabajadores en alta en la Empresa y los que agotado el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal se encuentren en espera de ser calificados como incapacitados permanentes, hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan 65 años de edad.
- b) El personal que se haya jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla 65 años, sólo para caso de fallecimiento.

- 3º) Personal excluido de las garantías.

Las garantías del Convenio Colectivo no alcanzarán al personal que se encuentre en situación de **excedencia voluntaria**.

- 4º) Duración de las garantías.

4.1. Las garantías comenzarán a partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.

4.2. Las garantías cesarán:

- El mismo día del cese para los asegurados que causen baja en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados a) y b) del punto 2º de este artículo.
- En caso de que el asegurado haya percibido el capital estipulado por la situación de Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

- 5º) Capitales garantizados.

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base, que es de **20.053,28 €** para todo el personal incluido en este Convenio, por el Coeficiente Familiar.

El personal Eventual o en periodo de prueba estará incluido en la garantía antes descrita.

6º) Coeficiente Familiar.

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base, excepto para el personal en período de prueba:

- Para asegurados/as solteros/as o viudos/as sin hijos 90%.
- Para asegurados/as viudos/as o solteros/as con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados 120%.
- Para asegurados/as casados/as 120%.
- Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en 20%.

7º) Riesgos excluidos.

Respecto a la cobertura del riesgo de fallecimiento, no existe más excepción que la muerte por suicidio, ocurrido dentro del primer año de vigencia de la inclusión en el grupo asegurado.

Respecto a la cobertura del riesgo de incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total o gran invalidez, los riesgos excluidos son los señalados en las normas que rigen en esta materia.

8º) Beneficiarios

Los beneficiarios del Seguro Colectivo serán, para todos los trabajadores, los siguientes:

- El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

Se hace constar, sin embargo, que de forma excepcional podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser expresamente comunicadas por el propio asegurado a la Empresa, mediante el boletín de cambio de beneficiario cumplimentado y ser recibido expresamente por la Aseguradora.

9º) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta, Incapacidad Permanente Total o gran invalidez se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de Incapacidad Permanente Absoluta, Incapacidad Permanente Total o gran invalidez, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Artículo 58. Jubilación

1º) Se mantiene para todos los trabajadores fijos en plantilla al 31 de Diciembre de 1985, el régimen de jubilación, fallecimiento en activo, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las normas que a continuación se detallan, que no afectarán, por tanto, a los ingresados a partir del 1º de Enero de 1986.

2º) Edad de jubilación.

2.1. La Empresa podrá proponer a los trabajadores su jubilación al cumplir los 60 años de edad, siempre que la Seguridad Social acepte la jubilación y otorgue la prestación correspondiente, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente texto, y éstos podrán aceptarla o no.

2.2. Los trabajadores que al cumplir los 60 años de edad no tuvieran derecho a prestación económica de la Seguridad Social, en el momento en que adquieran este derecho, si pasaran a la situación de jubilado, se les aplicarán las mismas condiciones que en el supuesto anterior.

3º) Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad.

Los trabajadores que, cumpliendo las condiciones exigidas en el apartado anterior, pasaran a la situación de jubilados, con una antigüedad inferior a los 20 años, se beneficiarán del siguiente complemento :

- Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 2% por año de servicio, calculada sobre su retribución anual que comprende: Salario Convenio 14 meses,

en la fecha de jubilación, Complemento de Productividad 14 meses, Participación en Beneficios, según tablas, Antigüedad 14 meses, Plus Personal o aumento voluntario anual, Complemento de Unificación, Complemento Personal de Origen e I.P.C.

4º) Trabajadores con 20 o más años de antigüedad.

El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a 20 años, podrán elegir alguna de las siguientes opciones:

- a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10% de las cifras que para cada Escalón de valoración figuran en las tablas siguientes, multiplicado por el número de años de servicio:

Escalón A	195,63 €
Escalones B, C, D,	216,45 €
Escalones E, F, G,	245,48 €
Escalones H, I, J,	277,67 €
Escalones K, L, M,	310,48 €
Escalones N, O, P,	367,28 €

Esta pensión será sometida al siguiente límite máximo:

La suma de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación que le correspondería percibir si se jubilara a los 65 años y el complemento de Empresa por el mismo concepto, tendrá como límite máximo los siguientes porcentajes en función de la antigüedad del trabajador; la fracción superior a un mes se computará a estos efectos como año completo:

De 20 a 24 años de antigüedad	75%
De 25 a 29 años de antigüedad	77%
De 30 a 34 años de antigüedad	80%
De 35 a 39 años de antigüedad	85%
De 40 o más años de antigüedad	90%

La base de cálculo de estos porcentajes será su Retribución Anual, según lo fijado en el apartado 3º) de este artículo.

- b) Una indemnización de partida, equivalente al 50% de su Retribución anual, según lo establecido en el apartado 3º) de este artículo.

5º) Otras condiciones.

- a) En el momento de su jubilación los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por ésta.
- b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación de tres meses, si fuera posible.
- c) Si no se jubilaran a los 65 años, no tendrán derecho a las ventajas de jubilación previstas en este Convenio.

6º) Trabajador fallecido en situación de jubilado.

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

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

- b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de 18 años, que no trabajen, percibirán la pensión siguiente:
- | | |
|---|-----|
| Un hijo menor de 18 años | 50% |
| Dos hijos menores de 18 años | 75% |
| Tres o más hijos menores de 18 años | 90% |
- c) En el caso de que la viuda/o falleciese, la pensión que corresponderá a los huérfanos será la misma que se establece en el párrafo anterior.
- d) Si la viuda/o contrajese nuevo matrimonio, dejará automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante, en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo estipulado en el párrafo c) anterior.
- 7º) Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez.
- 7.1. Indemnización del Seguro de Vida, de acuerdo con lo estipulado en el Art. 57, puntos 5º y 6º
- 7.2 Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo, o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea menor o mayor de 20 años.
- 1) Trabajadores con menos de 20 años de antigüedad.
- a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2% de su Retribución anual, según lo establecido en el apartado 3º) de este artículo, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20% de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización.
- Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de 18 años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20% de la indemnización, hasta un máximo del 40%.
- b) En caso de Invalidez permanente Absoluta el trabajador percibirá una indemnización, de una sola vez, equivalente al 3% de su Retribución Anual, multiplicada por los años de servicio.
- 2) Trabajador con más de 20 años de antigüedad.
- a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos podrán optar entre una pensión o una indemnización de partida, igual a la que le hubiera correspondido al trabajador si se jubilara y recogida en el apartado 4º) de este artículo, afectada por los coeficientes que figuran en el apartado 6º), en el supuesto de que elija la pensión.
- b) En caso de Invalidez permanente Absoluta o Gran Invalidez, se percibirá una pensión o indemnización que será igual a la establecida en caso de jubilación.
- A efectos del cálculo de la pensión o indemnización, apartados a) y b), se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 60 años de edad.
- c) En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores que tuviesen entre 60 y 65 años de edad, la viuda y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión o indemnización que les corresponda, calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los 65 años de edad.

8º) Trabajador fallecido.

En el caso de que el trabajador fallecido en activo o en situación de jubilado dejara como únicos derechohabientes hijos o hermanos que hubieran convivido con el fallecido, a su cargo, fueren mayores de 45 años, solteros o viudos, acrediten dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecer de medios propios de vida, dichos hijos o hermanos en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrán derecho a percibir de la empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes :

- a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que, por la Seguridad social, les ha sido reconocido el derecho a pensión.
- b) Para fijar la cuantía de la pensión se considerarán a los hijos o hermanos como si fueran viudas del fallecido, aplicando las reglas que para las viudas están previstas en los puntos anteriores.
- c) Se concedería una única pensión en el supuesto de que fueran varios los hijos o hermanos del fallecido.

La garantía de abono de estos complementos, está cubierta mediante la póliza número 15.100.830 de Seguro Mixto suscrita con la compañía AXA AURORA IBERICA S.A. con fecha 14 de Junio de 2002.

Artículo 59. Pensionistas

A todo el personal que tenga derecho a percibir pensiones de la Empresa, sea de jubilación, Invalidez, viudedad u orfandad, se le garantiza una percepción anual que, sumada la pensión de Empresa a la pensión que recibe de la Seguridad Social, no será inferior a 4.961,14 €. Este importe les será aplicado con los porcentajes que se relacionan:

- Jubilación o invalidez permanente absoluta: 100%
- Viudedad y orfandad de acuerdo con las normas del apartado 6º) del artículo anterior.

Artículo 60. Ayuda de Estudios para el Personal

El personal al servicio de la Empresa podrá disfrutar de ayudas de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

1) Condiciones para solicitar la ayuda.

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal que reúna las siguientes condiciones:

- a) Tener, a la fecha de presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año.
- b) No existen límites de edad.
- c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa, en Centros Oficiales u homologados, de carácter Técnico, Económico, Social, Comercial e Idiomas.

2) Solicitud.

Los solicitantes presentarán la siguiente documentación en el Departamento de Administración de Personal o Recursos Humanos:

- a) Una solicitud, antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursan estudios con carácter de "Oficiales", o antes del 31 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de "Libres".
- b) Justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3) Cuantía de las ayudas.

- a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonarán al interesado antes del 31 de diciembre, o 30 de Junio, según se trate de alumnos oficiales o

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

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

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

- El porcentaje correspondiente al número de asignaturas aprobadas sobre el número de asignaturas matriculadas.

Se deducirá el importe de la matrícula, ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

- 4) Clases particulares.

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de **74,87 €/año**, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3), en función del número de asignaturas aprobadas.

- 5) Aquellos estudios que no se cursen en Centros Oficiales (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.), la cuantía total de la ayuda del curso será de **109,70 €.**, como máximo.

Artículo 61. Anticipos de Vivienda

Los anticipos para compra, construcción o reparación de viviendas se regirán por las normas aprobadas por la Comisión de anticipos de Vivienda.

La cantidad máxima a conceder por solicitud será:

- a) Para compra o construcción de vivienda:
- Años 2009, 2010, 2011 y 2012 12.000,- €.
- b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda:
- Años 2009, 2010, 2011 y 2012 6.000,- €.

CAPITULO NOVENO

PLAN DE IGUALDAD

Artículo 62. PLAN DE IGUALDAD

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad deben fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A tal efecto, las partes firmantes de este Convenio Colectivo entienden que es necesario adaptar el marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de OCV REINFORCEMENTS ALCALA SPAIN S.L. como Empresa comprometida en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos generales:

- a. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.
- b. Atribuir a la Comisión Paritaria del presente Convenio las competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo:
 - a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el presente artículo.
 - b. Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.
 - c. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
 - d. Elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.
 - e. En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

Artículo 63. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

De las conclusiones obtenidas la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- f) Excedencias último año y los motivos.
- g) Promociones último año especificando Categoría Profesional y puestos a los que se ha promocionado.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 64. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones

de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

- a) Asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la Empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- e) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- f) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- g) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- h) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

ACTA COMPLEMENTARIA

ANTICIPOS VIVIENDAS

Se compromete un montante total para 2009, 2010, 2011 y 2012 con el fin de atender las solicitudes de anticipos de vivienda, por un importe de 78.000 €, cada año.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar, indicándolo antes de su realización, bien por percibir las cantidades que se indican en el Artículo 46, o bien por devengar las cantidades que se relacionan:

Escalones	Jornada Diurna	Domingos, Festivos y Nocturnos
A	7,97 €.	9,59 €.
B, C, D	8,80 €.	10,37 €.
E, F, G	9,59 €.	11,15 €.
H, I, J	10,37 €.	11,93 €.
K, L, M	12,76 €.	14,33 €.
N, O, P	15,11 €.	17,92 €.

y compensar cada una de las realizadas con un descanso de media hora que habrá de disfrutarse, salvo acuerdo de las partes, en los quince días siguientes a la realización y al principio o fin de la jornada.

Se acuerda la posibilidad de cambiar las horas extraordinarias realizadas por el mismo número de horas de descanso, en cuyo caso no habrá derecho a importe alguno por este concepto.

COMPLEMENTO ESPECIAL DE OBJETIVOS

Se establece durante la vigencia de este Convenio un Complemento Especial de Objetivos sobre las siguientes bases:

- El importe de este Complemento será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda al total de la Tabla de Remuneraciones Anuales (Anexo I), para cada Escalón, aplicada en el año anterior (o la revisada, caso de que la revisión por I.P.C. proceda), en función de los objetivos que se fijen en el Centro, de acuerdo con su Presupuesto.
- Los objetivos que con carácter general se tomarán como base de cálculo de este Complemento serán:
 - Fabricación.
 - Expediciones.

de tal forma que si el coeficiente resultase de

$$\frac{\text{Fabricaciones buenas reales}}{\text{Fabricaciones buenas previs.}} \times \frac{\text{Expediciones reales}}{\text{Expediciones previstas}} \quad \text{fuese igual o}$$

superior a 0,97 se percibiría el siguiente complemento:

Coeficiente Resultante	% sobre tabla remuneración año anterior
0,97	0,45
0,98	0,55
0,99	0,65
1,00	0,75
1,01	0,80
1,02	0,85
1,03	0,90
1,04	0,95
1,05	1,00
De 1,06 a 1,10	1,05
De 1,11 a 1,15	1,10
1,16 o más	1,15

La Dirección del Centro podrá acordar, con los Representantes de los Trabajadores, establecer otros objetivos más idóneos para el Centro, a los que debidamente cuantificados, en función de su grado de cumplimiento, se les aplicaría la escala anterior.

La Dirección del Centro comunicará en Diciembre de cada año los datos de base de este Complemento, que permitan el seguimiento puntual de la evolución del Complemento Especial de Objetivos.

Este Complemento se abonará de una sola vez en el mes de Diciembre, con los datos acumulados de Enero a Noviembre.

A efectos del devengo de este complemento (C.E.O.), en 2009 si procediera, la Tabla de Remuneraciones Mínimas del año 2008 es la siguiente:

A.....	20.959,55
B.....	21.617,15
C.....	22.095,54
D.....	22.606,85
E.....	23.176,25
F.....	23.776,24

G	24.871,49
H.....	25.601,51
I.....	26.259,33
J.....	27.063,70
K.....	28.960,39
L.....	30.129,23
M.....	31.737,83
N.....	33.564,74
O.....	35.830,20
P.....	38.900,15

PRIORIDADES DE OCUPACIÓN

Siguiendo el criterio de dar plena ocupación a los trabajadores que, por razones de bajas coyunturales o estructurales, puedan quedar temporalmente sin actividad en su puesto de trabajo, ambas Representaciones acuerdan que antes de acudir a contrataciones del exterior para realizar trabajos de conservación, mantenimiento, auxiliares, etc., se agotarán todas las posibilidades de dar ocupación al personal del propio Centro, que se encuentre en la situación referida.

TURNOS

Los calendarios-tipo que se incluyen como anexos a este Convenio, no presuponen modificación de los que actualmente se vienen realizando, siendo sólo un ejemplo de distribución de la jornada.

CONDICIONES ESPECIALES CORRETORNOS

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen las condiciones especiales del personal corretornos acordadas en el Acta de fecha 4 de Mayo de 1995

Nueva ORGANIZACIÓN en puestos de Fabricación:

En el Departamento de Fibrado (E y AR) existirán dos puestos de trabajo denominados **OPERARIO DE FIBRADO** y **BOBINADOR DE FIBRADO**

Se han realizado las descripciones al efecto y que valoradas con el actual Método de Valoración resultan encuadrados de la siguiente forma:

Puesto de Trabajo: **OPERARIO DE FIBRADO Escalón I.**

Puesto de Trabajo: **BOBINADOR DE FIBRADO Escalón H.**

En el Departamento de Acabado (E y AR):

- Existirán los siguientes puestos de trabajo, denominados **OPERARIO DE ACABADO, OPERARIO ROVING, ALIMENTADOR MAQUINAS MATs y ENROLLADOR/EMBALADOR MAQUINAS MATs.**

Se han realizado las descripciones al efecto y que valoradas con el actual Método de Valoración resultan encuadrados de la siguiente forma:

Puesto de Trabajo: **OPERARIO DE ACABADO Escalón H.**

Puesto de Trabajo: **OPERARIO ROVING Escalón G.**

Puesto de Trabajo: **ALIMENTADOR MAQUINAS MATs Escalón D.**

Puesto de Trabajo: **ENROLLADOR/EMBALADOR MAQUINAS MATs Escalón G.**

La implantación de esta nueva Organización en puesto de Fabricación no dará lugar a cambios de horario, ni de equipos, respecto a la forma actual de trabajo.

Esta nueva Organización en puestos de fabricación tendrá efectos desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Para los Operarios que actualmente están encuadrados como OPERARIO DE FIBRADO y como OPERARIO DE ACABADO, les será de aplicación lo descrito en el Acta Complementaria del Convenio (2004-2006).

REMUNERACIONES ANUALES PARA EL AÑO 2009, SIN ANTIGÜEDAD

OCV Reinforcements Alcala Spain, S.L.

ANEXO I

	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACION REGLAM. (2 MESES)	PARTICIPACION BENEFICIOS	COMPL. PRODUCT. 14 MESES	TOTAL REMUNERACION AÑO 2.009
A	15.967,11	2.661,19	292,42	2.038,83	20.959,55
B	16.530,78	2.755,12	292,42	2.038,83	21.617,15
C	16.940,82	2.823,47	292,42	2.038,83	22.095,54
D	17.379,09	2.896,52	292,42	2.038,83	22.606,85
E	17.867,14	2.977,86	292,42	2.038,83	23.176,25
F	18.381,42	3.063,57	292,42	2.038,83	23.776,24
G	18.883,31	3.147,22	292,42	2.548,54	24.871,49
H	19.509,04	3.251,51	292,42	2.548,54	25.601,51
I	20.072,89	3.345,48	292,42	2.548,54	26.259,33
J	20.762,35	3.460,39	292,42	2.548,54	27.063,70
K	21.514,31	3.585,71	292,42	3.567,96	28.960,39
L	22.516,17	3.752,69	292,42	3.567,96	30.129,23
M	23.894,97	3.982,49	292,42	3.567,96	31.737,83
N	25.460,88	4.243,48	292,42	3.567,96	33.564,74
O	27.402,71	4.567,11	292,42	3.567,96	35.830,20
P	30.034,08	5.005,69	292,42	3.567,96	38.900,15

Nota.-El complemento de Productividad se corresponde para 1736 horas de trabajo efectivo anuales.

OCV Reinforcements Alcalá Spain, S.I.

ANEXO II

TABLA DE ANTIGUEDAD 14 MESES
VIGENTE DURANTE EL AÑO 2.009

AÑOS	A	B-C-D	E-F-G	H-I-J	K-L-M	N-O-P
DE 0,5 A 1	25,99	29,08	30,38	34,54	41,18	47,91
DE 1 A 2	50,04	55,62	59,14	67,05	80,86	94,11
DE 2 A 3	78,61	92,51	97,53	111,22	132,83	155,93
DE 3 A 4	108,98	128,45	135,82	154,65	185,34	218,07
DE 4 A 5	139,67	173,69	183,85	205,45	245,01	290,57
DE 5 A 6	176,78	208,98	220,10	251,11	300,73	354,42
DE 6 A 7	198,07	234,65	246,72	281,49	338,70	397,20
DE 7 A 8	219,89	260,21	273,58	312,40	374,85	440,73
DE 8 A 9	240,95	285,44	300,09	342,88	411,11	483,94
DE 9 A 10	262,66	310,89	327,58	367,90	448,96	527,57
DE 10 A 11	284,27	336,25	354,32	404,58	485,22	570,46
DE 11 A 12	305,23	362,12	380,95	435,18	522,33	613,99
DE 12 A 13	327,48	387,58	407,90	465,66	558,69	656,87
DE 13 A 14	348,76	412,92	434,86	496,23	596,02	700,83
DE 14 A 15	370,03	439,12	461,58	526,93	632,38	743,39
DE 15 A 16	393,46	464,05	494,21	557,85	669,28	787,03
DE 16 A 17	417,53	489,72	514,74	588,65	706,72	829,82
DE 17 A 18	441,91	514,74	542,23	619,55	743,18	873,98
DE 18 A 19	467,26	540,74	564,68	649,83	780,08	917,29
DE 19 A 20	490,77	566,17	595,80	680,83	817,09	960,17
DE 20 A 21	516,02	591,42	622,01	710,57	853,88	1003,60
DE 21 A 22	540,51	617,63	649,83	742,11	900,39	1046,92
DE 22 A 23	565,00	642,97	677,41	772,06	927,35	1089,80
DE 23 A 24	589,06	668,11	702,86	802,54	964,56	1133,33
DE 24 A 25	613,67	693,24	730,34	833,56	1001,03	1177,39
DE 25 A 26	622,01	719,23	756,23	864,13	1037,93	1219,85
DE 26 A 27	632,38	744,67	787,46	897,19	1074,40	1263,06
DE 27 A 28	650,47	770,66	811,20	925,63	1112,16	1306,26
DE 28 A 29	671,52	795,91	837,09	965,63	1148,30	1349,57
DE 29 A 30	692,60	821,25	863,92	986,59	1185,52	1393,63
DE 30 A 31	714,41	846,49	890,87	1017,29	1222,10	1436,41
DE 31 A 32	736,12	872,38	917,72	1047,45	1258,77	1479,94
DE 32 A 33	757,52	898,26	946,39	1078,79	1295,57	1523,26
DE 33 A 34	778,48	923,06	971,29	1109,48	1332,36	1566,35
DE 34 A 35	800,61	948,63	998,25	1139,64	1369,25	1598,76
DE 35 A 36	824,63	977,09	1028,19	1173,83	1410,33	1646,73
DE 36 A 37	849,37	1006,40	1059,04	1209,05	1452,64	1696,13
DE 37 A 38	874,85	1036,59	1090,81	1245,32	1496,22	1747,01
DE 38 A 39	901,10	1067,69	1123,54	1282,68	1541,10	1799,42
DE 39 A 40	928,13	1099,72	1157,24	1321,16	1587,34	1853,40



CALENDARIO 5º TURNO 2009 (1752 HORAS AÑO) ANEXO IIIB

Calendar grid for 2010 with months ENERO through DICIEMBRE. Each month grid shows days 1-31 with letters (D, L, M, X, J, V, S, D) and 'M' for holidays. Includes a legend for Vacaciones, Festivo, Domingo, and Sabado.

Vacaciones

Festivo

Domingo

Sabado



OCV Reinforcements Alcalá Spain, S.L.

ANEXO IV

CALENDARIO TURNO TOTAL AÑO 2007 - EN CICLOS DE 28 DIAS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A - 1	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	-	-	-	-
A - 2	N	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	-	-	-	-	-	N	N	N	N	N	N
A - 3	T	T	T	-	-	M	M	M	M	M	-	-	-	-	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T
A - 4	M	M	M	-	-	-	-	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	M	M
R - 1	M	M	M	M	M	-	-	-	M	M	M	M	M	-	-	M	M	M	M	M	-	-	M	M	M	M	M	-
R - 2	-	M	M	M	M	-	-	M	M	M	M	M	-	-	M	M	M	M	M	M	-	-	-	M	M	M	M	M
B - 1	M	-	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	-	-	-	M	M	M	M
B - 2	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-	-	-	-	M	M	M	M	M	-	-	N	N	N	N
B - 3	T	T	T	T	T	-	-	-	-	-	M	M	M	M	M	-	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T
B - 4	-	-	-	M	M	M	M	M	-	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	T	T	T	T	T	T	T	-	-

