

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 15 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “SGD La Granja Vidriería, Sociedad Limitada” (delegación de Madrid) (código número 28100571012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “SGD La Granja Vidriería, Sociedad Limitada” (delegación de Madrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 de julio de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

Madrid, a 15 de enero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO 2014-2018 DE LA DELEGACION COMERCIAL DE “SGD LA GRANJA VIDRIERÍA, SOCIEDAD LIMITADA”, EN MADRID****Capítulo I****Disposiciones generales****SECCIÓN PRIMERA****Objeto**

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre “SGD La Granja Vidriería, Sociedad Limitada”, y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente.

**SECCIÓN SEGUNDA****Ámbito de aplicaciones**

Art. 2. *Personal y Territorial.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores/as de “SGD, L.G.” que prestan sus servicios en el Centros de Trabajo que la Sociedad tiene en Madrid, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a la grupo denominada “Cuadros” y EAP’s.

Art. 3. *Temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre de 2018. No obstante lo anterior, las condiciones retributivas del mismo serán aplicables a partir del 1 de agosto de 2014.

Art. 4. *Prórroga.*—Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes en escrito dirigido a la otra parte, dentro del último mes de duración.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral Competente.

**SECCIÓN TERCERA****Garantías y vinculación**

Art. 5. *Sustitución Global y Garantía Personal.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de trabajo a los que afecta, ya que, examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

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

Art. 6. *Absorción y Compensación.*—En el caso de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna(s) de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

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

## SECCIÓN CUARTA

## Interpretación y vigilancia

Art. 8. *Constitución Comisión Paritaria.*—Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Art. 9. *Composición.*—La comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta por un miembro por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la Representación Social estará compuesta por el Delegado/a de Personal.

Art. 10. *Funciones.*—La Comisión Paritaria entenderá de las cuestiones que puedan surgir en la interpretación y aplicación de las normas del presente Convenio. Asimismo, entenderá de todas aquéllas otras cuestiones que estén establecidas en la Ley.

Art. 11. *Reuniones.*—La Comisión se reunirá, a petición tanto de la Dirección como del Delegado/a de Personal, debiendo figurar en la convocatoria el Orden del Día.

Art. 12. *Acuerdos.*—Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el Acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la Autoridad Laboral competente, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de esta Comisión.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Inaplicación Convenio:

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en la empresa, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el ámbito de ámbito que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del ET:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del ET, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la administración local incurra en los supuestos legalmente definitorios de la existencia de causa económica en tal ámbito.

Procedimiento:

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de tra-

bajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de “jornada” y “horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente organismo.

## Capítulo II

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

#### SECCIÓN PRIMERA

#### Organización del trabajo

Art. 13. *Facultad de Organización.*—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

Cualquier cambio de organización deberá realizarse sin detrimento doloso de la formación profesional de los trabajadores/as.

Los cambios permanentes se producirán informando previamente al interesado por escrito, intentando, que dicho cambio no le afecte de manera gravosa.

Art. 14. *Información y Participación.*—Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de la información y participación, acuerdan promocionar las reuniones departamentales, a fin de resolver los problemas en común con el Responsable, sobre los problemas cotidianos del trabajo.

La Dirección de la Empresa reconoce como Representante de los Trabajadores/as a quien en su día fue elegido en las Elecciones Sindicales, quien disfrutará de las competencias y garantías previstas en las leyes.

Reuniones: Las reuniones del Delegado/a de Personal y la Dirección, se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, levantándose acta de lo tratado en ellas.

Comisiones: Ambas partes se comprometen a crear las comisiones de trabajo que se consideren convenientes.

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

Art. 15. *Definiciones.*—1. Puestos de trabajo: Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la Empresa.

En cada Departamento existirá, a disposición para consulta de los diferentes titulares de cada puesto, una descripción de los puestos de trabajo afectos al mismo. La descripción del puesto quedará a disposición del trabajador/a.

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

3. Trabajo Correcto Individual: La actividad productiva que se exige a cada trabajador/a en su puesto de trabajo es la que se corresponde con el concepto “Actividad Normal” en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la OIT.

Art. 16. *Cambios de puesto de trabajo.*—La Dirección podrá realizar cambios de puestos de trabajo dentro del mismo Centro, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la formación ni menoscabo de la dignidad del

trabajador/a, pudiendo llevarse a cabo para períodos transitorios o definitivos según los siguientes casos:

- a) A otro puesto de trabajo de igual grupo profesional.  
Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que posibiliten al trabajador/a el ejercicio normal del nuevo puesto de trabajo.  
En el caso de que el cambio sea definitivo, la Dirección lo comunicará, previamente, al Delegado/a de Personal, por si existe algún otro trabajador/a que, teniendo el mismo grupo profesional consolidado que el del puesto a cubrir, esté interesado en acceder a dicho puesto. En este supuesto, entre los trabajadores/as interesados, se efectuarán unas pruebas de aptitud según lo que se establece en el artículo 24.
- b) A otro puesto de grupo profesional superior.  
En caso necesario y por plazo que no exceda de seis meses en un año, un trabajador/a podrá ser destinado a ocupar puestos de superior grupo profesional percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeña, pero sin que suponga consolidación de grupo profesional por no ajustarse al sistema de promoción pactado.  
La limitación de seis meses antes prevista no será aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad temporal, permisos, vacaciones, licencias y excedencias forzosas. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del superior grupo profesional.
- c) A puesto de grupo profesional inferior.  
La Dirección de la Empresa, por razones técnicas u organizativas, notificándolo a la Representación del Personal en el menor plazo de tiempo posible, podrá destinar a una persona a realizar trabajos de grupo profesional inferior al que se tenga reconocido, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.  
El trabajador/a percibirá el salario y otros emolumentos según su grupo profesional consolidado. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo puesto pero respetando, en su caso, su grupo profesional.  
En los casos de destino provisional, una vez finalizadas las causas que hayan motivado el mismo, el trabajador/a volverá a su puesto de origen.

## SECCIÓN SEGUNDA

### Calificación y clasificaciones de los puestos de trabajo

Art. 17. *Normas de Calificación y Clasificaciones.*—Es facultad de la Dirección de la Empresa el estudio de la estructura, exigencias y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través del departamento de recursos humanos.

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

De conformidad con la aplicación del Método de Valoración de Puestos de Trabajo, quedan ordenados los mismos dentro de una Tabla de 16 Grupos Profesionales, que se designan de modo alfabético de la A a la P.

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

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

Art. 18. *Comisión de Valoración.*—La Comisión de Valoración estará formada por el Delegado/a de Personal y por un Representante de la Dirección.

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por la Representación de los Trabajadores/a y el departamento de recursos humanos, caso de ser diferentes, ya se trate de revisiones, reclamaciones o puestos de nueva creación, al objeto de intentar conseguir un mismo perfil de valoración.

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

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

### Capítulo III

#### *Ingresos, promoción y formación*

##### SECCIÓN PRIMERA

##### Ingresos y vacantes

Art. 19. *Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes.*—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir vacantes, ya sea de modo definitivo o temporal, tanto con personal de nuevo ingreso como con personal de plantilla, la Dirección lo comunicará al Delegado/a de Personal, indicando el número de puestos a cubrir y las características de los mismos, con el siguiente orden de prioridades para ocupar dichos puestos:

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

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

Los disponibles de plantilla podrán ser destinados a ocupar provisional o definitivamente un puesto vacante de su mismo o inferior grupo profesional en cualquier otro Servicio o Departamento de los Centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir, respetándoseles las retribuciones que por su grupo profesional les corresponda. El Delegado/a de Personal será informado por la Dirección con carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Delegado/a de Personal las circunstancias de la misma, tratando de mantener el pleno empleo del personal fijo en plantilla.

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

El Delegado/a de Personal colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

Los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso serán computados a efectos de antigüedad y vacaciones.

##### SECCIÓN SEGUNDA

##### Promoción y revisión

Art. 20. *Grupos Profesionales de Valoración.*—Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo definido anteriormente.

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

- a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de trabajo o por la evolución natural del contenido del mismo que origine una modificación en la calificación anteriormente asignada.
- b) Por ampliación de funciones como consecuencia de la amortización de algún puesto de trabajo, que diese origen a una reestructuración en la organización del Servicio o Sección y que modifique la calificación asignada anteriormente.
- c) Por cobertura de vacantes, cualquiera que sea la causa de las mismas, y que, a criterio de la Dirección, deba ser cubierta.

En los supuestos a) y b), y con independencia de las revisiones puntuales y/o periódicas de valoración que se realicen a iniciativa de la Dirección, cuando un trabajador/a con-

sidere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Responsable de Departamento, detallando los criterios en los que la modificación del puesto haya tenido incidencia.

Este escrito será remitido por el Responsable del Departamento, junto con su informe, al servicio de recursos humanos, en un plazo máximo de 15 días, para ser estudiado por el servicio de recursos humanos y por el Delegado/a de Personal, por separado, y una vez firmada la descripción del puesto por el interesado.

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

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

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

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

- Secretaria/o de Dirección.
- Delegado/a Técnico Comercial.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará al Delegado/a de Personal, antes de iniciar la tramitación oficial.

Art. 21. *Convocatorias.*—La provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

La Dirección, previa información al Delegado/a de Personal, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la convocatoria, que deberá incluir:

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

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

Art. 22. *Tribunal Calificador.*—El Tribunal Calificador estará compuesto por dos miembros, uno será el Delegado/a de Personal y el otro una persona de la Dirección de la Empresa.

Art. 23. *Pruebas.*—La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas.

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

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

Art. 24. *Prioridades.*—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitudes, y superada éstas, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada, al trabajador/a más antiguo. Se entiende por antigüedad la reconocida por la Empresa.

Art. 25. *Consolidación.*—Superada la prueba de selección, el aspirante pasará un período de consolidación variable según su grupo profesional de origen y la importancia del futuro del puesto.

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

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

En el supuesto de que no superara el interesado el período de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador/a será destinado a su

puesto de origen. El interesado será preavisado por su RJ, al objeto de si lo estima oportuno, poder comunicarlo al Delegado/a de Personal, antes de ser definitiva la decisión.

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

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

#### SECCIÓN TERCERA

##### Formación

Art. 26. *Criterios sobre formación.*—Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de Formación se acuerda que:

- Los gastos de cursos (profesorado, material, etcétera), viajes, estancias y salarios, sean financiados por la Empresa o gestionados por esta ante los Organismos Oficiales competentes; por su parte los trabajadores/as para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.
- Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de este. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50 por 100 del tiempo; el otro 50 por 100 le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de “Ayuda a la Formación”:

GRUPO PROFESIONAL	EUROS/HORA
A	7,53
B a E	9,27
F a J	11,41
K a M	12,60
N a P	13,45

- El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Delegado/a de Personal de las acciones previstas a realizar.
- Los trabajadores/as que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos, podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el Capítulo de Ventajas Sociales de este Convenio.

Art. 27. *Premios de Formación.*—La Dirección de la Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores/as que se distingan notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos en cursillos o acciones promovidas por la Dirección de la Empresa, como por propia iniciativa del personal en centros de enseñanza oficial o libre.

#### Capítulo IV

##### Condiciones de trabajo

#### SECCIÓN PRIMERA

##### Jornada-horarios

Art. 28. *Jornada Anual.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio será de 1.728 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2014 y 2015. En 2016, 2017 y 2018 será de 1.720 horas anuales de trabajo efectivo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones, que en todo caso y para cualquier modalidad de jornada serán equivalentes a 192 horas.

Art. 29. *Modalidades de Jornada y Horarios.*—Modalidades de Jornada: La jornada efectiva anual se realizará con el desarrollo siguiente:

- Jornada Continuada (Jornada de verano): Durante once semanas, a concluir preferiblemente no más allá del 31 de agosto, a razón de 7 h. (SIETE HORAS) de trabajo efectivo de lunes a viernes. Este horario incluye ya el descanso legal.
- Jornada Partida (Jornada de invierno): A partir del 1 de enero de 2014, y durante la vigencia de este convenio, el horario diario de trabajo efectivo, de lunes a viernes, será el necesario para completar el número total de horas/año acordadas (1.728 o 1.720). En todo caso, los viernes de la jornada de invierno se trabajará a razón de 7 horas diarias.  
Anualmente, se publicará en los tablones el calendario laboral del año, incluyendo la distribución horaria.  
Serán no laborables, y a estos efectos computados por 8 h/día, el 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábados o domingos se anticiparán al viernes inmediato anterior.
- Días de libre disposición: Prioridad para el disfrute de los días a libre disposición del trabajador/a.  
Por necesidades de la empresa, y siempre de acuerdo con el trabajador/a para el disfrute de dicha diferencia, se indemnizará al trabajador/a con 45 euros/día en que haya desacuerdo empresa-trabajador/a.
- Observaciones sobre el desarrollo de la jornada: El desarrollo irregular de la jornada a lo largo del año incluye los días de vacaciones que, a efectos de jornada se consideran de ocho horas, y no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria o económica alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

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

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

Art. 30. *Permisos.*—Los días de licencia son días naturales y se cuentan a partir del día en que se produzca el hecho causante.

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

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días, en caso de matrimonio.
- b) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos/as, padre o madre, hermanos/as de ambos cónyuges. El trabajador/a, previa comunicación a la empresa y con el acuerdo de ésta, podrá trasladar el día de licencia al inmediatamente anterior o posterior al hecho causante, siempre y cuando por su calendario de trabajo le coincida la jornada laboral con el día de la ceremonia.
- c) Tres días por el nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, más los días establecidos legalmente en cada momento como permiso de paternidad, con ampliación a cinco más en caso de complicación grave.
- d) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge e hijos.
- e) Tres días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Anexo IX). Dos días en caso de fallecimiento de abuelos/as del cónyuge o pareja de hecho.
- f) Un día por fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y conuñados/as.
- g) Tres días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de: cónyuge, padres, hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos, suegros/as y abuelos/as. Dos días para los supuestos de los abuelos/as del cónyuge.

En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, será necesario que en el justificante del médico quede reflejada esta situación.

- h) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (Anexo IX).

En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, será necesario que en el justificante del médico quede reflejada esta situación.

En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización de larga duración, de acuerdo con la Dirección de la empresa, se podrá fraccionar el permiso, siempre que en los días de utilización persistan las circunstancias que dieron lugar al nacimiento del derecho.

En el caso de internamiento y una posterior intervención quirúrgica, se tendrá en cuenta la segunda licencia cuando haya un intervalo de tiempo de siete días naturales entre el primer día de internamiento y la intervención quirúrgica. Afectará únicamente a padres, hijos/as y cónyuge.

- i) Un día natural por comunión o bautizo de hijo/a o nieto/a, o cualquier otra ceremonia de rango similar en otra religión.

Los trabajadores/as, previa comunicación a la empresa y con el acuerdo de esta, podrán trasladar el día de licencia al inmediatamente anterior o posterior al hecho causante, siempre y cuando por su calendario de trabajo le coincida la jornada laboral con el día de la comunión o del bautizo

- j) Un día por traslado del domicilio habitual.  
k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ET.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- l) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico del INSS.  
m) Ocho horas de licencia para acompañar a los padres del trabajador/a a la consulta del INSS, cuando se trate de personas que no puedan valerse por sí solas, o también para acompañamiento de hijos/as menores de 18 años a la consulta del INSS.

Se dará el tratamiento previsto para enfermedad grave de hijos a los nietos/as del trabajador/a amparados bajo su tutela, que convivan con él/ella y a sus expensas.

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

- b) Excedencia.

La persona con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En aquellos casos en que la excedencia tenga una duración máxima de 4 meses, la persona que comunique por escrito y con la antelación correspondiente, su intención de reincorporarse al término de dicha excedencia, conservará su puesto de trabajo.

## SECCIÓN SEGUNDA

### Vacaciones

Art. 31. *Duración.*—El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de veinticuatro días laborables.

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

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses, comprendidos entre el ingreso y el 31 de

diciembre, sobre veinticuatro días laborables, computándose la fracción como mes completo.

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

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Art. 32. *Período de disfrute.*—Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Si las vacaciones se disfrutaran, en los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de mayo o del 1 de octubre al 31 de diciembre se obtendrá la siguiente bonificación, siempre que el disfrute de las vacaciones en estos períodos haya sido impuesto por la Dirección de la Empresa:

- a) De 6 a 11 días disfrutados en dichos períodos: 1 día de bonificación.
- b) De 12 días en adelante disfrutados en dichos períodos: 2 días de bonificación.

Art. 33. *Retribución en Vacaciones.*—La remuneración a percibir por el trabajador/a durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo. Formada por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Plus Convenio 2014.

## Capítulo V

### *Estructura de la remuneración*

#### SECCIÓN PRIMERA

##### Salario

Art. 34. *Salario Convenio.*—Es el que para cada grupo profesional se señala en el Anexo I, y que corresponde al cumplimiento de la jornada anual acordada en el artículo 28, y se devenga en proporción a los días trabajados.

Todos los trabajadores/as incluidos en este Convenio percibirán los salarios devengados, por períodos mensuales.

#### SECCIÓN SEGUNDA

##### Complementos personales

Art. 35. *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 y Gratificaciones Reglamentarias.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las reconocidas por la Empresa.

El cambio de escala de la antigüedad se efectuará el 1.º de enero y el 1.º de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

## SECCIÓN TERCERA

## Complementos de calidad o cantidad

Art. 36. *Horas Extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

GRUPO PROFES.	EUROS/HORA
A	13,37
B	14,27
C	15,43
D	16,05
E	17,12
F	18,06
G	18,85
H	19,64
I	19,90
J	20,78
K	21,50
L	22,67
M	23,59
N	25,23
O	25,83
P	27,07

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

Mensualmente la Dirección informará al Delegado/a de Personal de las horas extras realizadas por el personal, y los conceptos por los que se han realizado.

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

Cuando el personal tenga que asistir a ferias nacionales o internacionales, convenciones, viajes profesionales, etcétera, y estos se realicen en sábado, domingo o festivo, se podrá compensar este tiempo, en días laborables, previo acuerdo con el Responsable del Departamento para decidir en qué período serán disfrutados.

## SECCIÓN CUARTA

## Complementos de vencimiento periódico

Art. 37. *Gratificaciones Reglamentarias.*—Gratificación de junio y de Navidad: Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de Salario Convenio, que para cada grupo profesional se incluyen el Anexo I, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador/a le corresponda y con el Plus convenio 2014.

## SECCIÓN QUINTA

## Remuneraciones especiales

Art. 38. *Incentivo según Resultados de la Sociedad.*—Se establece una retribución variable anual que se calculará en función del EBITDA y cuyo importe a pagar queda establecido en la siguiente tabla:

% EBITDA	AÑOS 2014, 2015 Y 2016	AÑOS 2017 Y 2018
	% Bonus (De la masa negociación)	% Bonus (De la masa negociación)
<10%	0,00%	0,00%
10% -12,4%	0,00%	0,75%
12,5%-14,9%	1,50%	1,50%
15%-17,4%	2,20%	4,40%
17,5%-19,9%	3,50%	7,00%
20%-24,9%	5,75%	11,50%
25%-29,9%	8,25%	16,50%
>30%	10,00%	20,00%

Se informará a la plantilla del EBITDA alcanzado por la Sociedad desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

Según el porcentaje de EBITDA alcanzado anualmente, se conseguiría un porcentaje de la Masa de Negociación, generada al 31 de diciembre del año anterior y reconstruida proporcionalmente a la plantilla existente al 31 de diciembre del año cuyo ejercicio se está valorando.

El porcentaje a aplicar a la masa de negociación respectiva se obtendrá según la tabla anterior y permitirá constituir una “Bolsa de reparto” que se distribuirá a los trabajadores/as según los siguientes puntos:

GRUPO PROFESIONAL	PUNTOS
A	1,50
B a E	2,00
F	2,25
G a J	2,50
K a M	3,00
N a P	3,50

Se abonará en una sola paga al personal en plantilla al 31 de diciembre.

Por ser una retribución aplicable al tiempo realmente prestado y no consolidable, los importes inicialmente asignados serán máximos, y de ellos se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestado (IT enfermedad; IT accidente; Huelga; Permisos; etcétera).

A los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo se establece la siguiente definición del EBITDA:

Se define el Ebitda según los criterios actuales usados dentro del grupo SGD, validados por KPMG y presentados periódicamente al comité.

Ebitda: resultado sin tener en cuenta el impuesto de sociedades, las amortizaciones, los ingresos y gastos financieros, las comisiones del Grupo y otros gastos o ingresos no operativos.

El porcentaje se calculará como EBITDA/Ventas.

#### SECCIÓN SEXTA

##### Disposiciones generales sobre retribuciones

Art. 39. 1. *Incremento anual.*—Las remuneraciones para el año 2014 son las establecidas en los Anexos y Tablas correspondientes, que quedan incorporadas al texto del Convenio.

Durante los años 2014, 2015 y 2016 las retribuciones no experimentarán incremento alguno. En 2017 y 2018, el incremento retributivo se realizará de acuerdo con la siguiente tabla, en función del EBITDA alcanzado cada año:

% EBITDA	AÑOS 2014, 2015 Y 2016	AÑOS 2017 Y 2018
	% Revisión Salarial	% Revisión Salarial
<10%	0,00%	0,00%
10-12,4%	0,00%	0,00%
12,5%-14,9	0,00%	0,15%
15%-17,4%	0,00%	0,30%
17,5%-19,9%	0,00%	0,60%
20%-24,9%	0,00%	1,20%
25%-29,9%	0,00%	1,80%
>30%	0,00%	2,40%

El incremento salarial se abonará, cuando corresponda de acuerdo con lo establecido anteriormente, siempre en una sola paga en febrero, una vez conocido el EBITDA del año anterior y con efecto retroactivo 1.º de enero del año anterior. Y para llevarlo a cabo se tomarán como base los valores actualizados de las remuneraciones de cada año de vigencia del Convenio.

Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

- Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corres-

ponda abonar a los trabajadores/as, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

- b) El pago de las retribuciones se efectuará el último día laborable de cada mes. Al objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (S. Convenio, antigüedad, p. personal, etcétera) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a final de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etcétera, el pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Art. 40. *Derecho Supletorio.*—Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio estar a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio vigente en cada momento, para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

## Capítulo VI

### *Previsión y ventajas sociales*

El incremento a aplicar a los importes de este Capítulo de Previsión y Ventajas Sociales durante la vigencia de este convenio, será el mismo que se aplique a las retribuciones salariales cuando corresponda dicho incremento, a excepción de las “bases de jubilación”.

El incremento se abonará siempre en una sola paga con efecto retroactivo 1 de enero del año anterior y para llevarlo a cabo se tomarán como base los valores actualizados de las ventajas sociales de cada año de vigencia del convenio.

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

### I. PRESTACIONES DE EMPRESA EN INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 1 (VS). *Incapacidad Temporal.*—En el caso de que un trabajador/a sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada esta por el Médico de Empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del INSS la Empresa abonará lo siguiente:

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

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

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá exceder del ciento por ciento del salario diario en activo.

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

Los Índices de Absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

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

Las Gratificaciones Extraordinarias de junio y Diciembre se devengarán y percibirán en las condiciones que se fijan en el artículo correspondiente del Convenio.

Art. 2 (VS). Agotado el plazo máximo de Incapacidad Temporal, y hasta tanto el trabajador/a no sea dado de alta, o hasta la fecha hasta que se le reconozca, por el órgano competente, cualquier grado de invalidez, la empresa complementará según los siguientes supuestos:

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

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

Art. 3 (VS). *Nupcialidad y Natalidad*.—1. Nupcialidad: Se concederá un importe de 281,30 euros que se regirá por las siguientes normas:

- Tener un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.

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

2. Natalidad: Se concederá un importe de 198,88 euros por cada hijo/a nacido, que se regirá por las siguientes normas:

- Tener un año de antigüedad.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno solo. Asimismo, se concederá este premio por los hijos/as legalmente reconocidos.

Art. 4 (VS). *Deficientes Psíquicos y Físicos*.—Se establece una modalidad de Ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

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

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

- a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo A).
- b) Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en Centro especializado (ayuda tipo B).
- c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo C).

Los importes de estas ayudas serán:

IMPORTES	TIPO DE AYUDA		
	A	B	C
	679,69	925,56	1.080,97

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

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

Art. 5 (VS). *Seguro de Vida e Invalidez*.—El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a quienes reúnan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.
- c) En caso de Invalidez Permanente Total (IPT).
  1. Personal Asegurado. Se beneficiarán de las garantías establecidas:
    - 1.1. Todos los trabajadores/as hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
    - 1.2. El personal jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.
    - 1.3. El personal que habiendo agotado el plazo máximo de duración de la I.Temporal se encuentren en espera de ser calificados como incapacitados permanentes, hasta la fecha en que cumplan 64 años.
    - 1.4. El personal que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.
    - 1.5. El personal contratado por la Empresa con contrato de duración determinada.

2. Trabajadores/as excluidos de las garantías. La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de la siguiente situación:

— Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar, o en situación de excedencia voluntaria.

3. Duración de las garantías:

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

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 1.2 y 1.3 del párrafo “Personal Asegurado”.

4. Capital Asegurado. El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a cada Grupo Profesional por el coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

— Grupos prof.:

- A: 6.171 euros.
- B: 6.928 euros.
- C, D, E, F: 7.703 euros.
- G, H, I, J: 8.095 euros.
- K, L, M: 9.251 euros.
- N, O, P: 10.781 euros.

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

— Para asegurados solteros o viudos: 100 por 100.

— Para asegurados casados: 120 por 100.

— Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado: 120 por 100.

— Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base: 20 por 100.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6 (VS). *Jubilación.*—Se establece un régimen de Jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo únicamente al personal en plantilla al 1 de enero de 1986, siempre que no se encuentre afectado por el Contrato de Relevo.

1. Edad de Jubilación:

- 1.1. La Empresa propondrá a los trabajadores/as su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.
- 1.2. Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores/as podrán aceptar o no esta propuesta.
- 1.3. A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores/as que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cese su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.
- 1.4. Los trabajadores/as que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años, pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.
- 1.5. En todos los casos, salvo la situación prevista en el párrafo 1.3, los trabajadores/as recibirán en el momento de su jubilación:
  - a) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.
  - b) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación.

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

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada grupo profesional se establecen en el punto 3 multiplicados por los años de servicio.

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

- a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada grupo profesional figuren en las tablas siguientes, multiplicadas por el número de años de servicio:

IMPORTE EN EUROS EN FUNCION DE EDAD

GRUPO PROF.	DE 60 A 61 AÑOS	DE 61 A 62 AÑOS	DE 62 A 63 AÑOS	DE 63 A 64 AÑOS
A	198,94	157,34	132,04	108,48
B	219,61	173,69	145,75	119,78
C, D, E, F	248,64	196,65	164,95	135,65
G, H, I, J	281,81	222,86	187,03	153,68
K, L, M	314,93	249,12	209,03	171,77
N, O, P	372,99	294,98	247,50	203,44

- b) Una indemnización de partida prevista en el Punto 2.
4. Otras Condiciones:
- a) En el momento de su jubilación, los trabajadores/as de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de 18 meses, si están alojados por la Empresa.
  - b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.
5. Trabajador/a fallecido en situación de jubilado:
- a) Al fallecer un jubilado/a y en el caso de que deje viuda/o con hijos/as menores de 18 años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

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

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

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

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

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

- 6.1. Indemnización del Seguro de Vida en función de los escalones y situación familiar, según el artículo 6.

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

6.2.1. Trabajador/a con menos de veinte años de antigüedad:

- a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda/o del trabajador/a una indemnización de una sola vez igual al 2 por 100 sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este artículo multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo/a a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización.

Si el trabajador/a dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo/a una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda/o, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador/a percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3 por 100 de la Retribución Mínima Anual Garantizada según el grupo profesional multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.  
 c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

6.2.2. Trabajadores/as con más de veinte años de antigüedad:

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

- Viuda/o: 50 por 100.
- Viuda/o con un hijo/a de 18 años: 75 por 100.
- Viuda/o con dos o más hijos menores de 18 años: 90 por 100.

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

Estas pensiones se regirán además por las normas establecidas en el punto seis.

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

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

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

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

- a) La pensión solo 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 consideran a la hija/o o hermana/o como si fueran viudas/os del fallecido aplicando las reglas que para viudas/os están previstas en los puntos anteriores.
- c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas/os o hermanas/os del fallecido/a.

Art. 7 (VS). *Ayuda Estudios para el personal.*—Los trabajadores/as, sin límite de edad, podrán disfrutar de ayuda de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar la ayuda:
  - a) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
  - b) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuren a continuación:
    - Formación Profesional, en todos sus grados.
    - Ingeniería Técnica o Superior.
    - Informática.
    - Ciencias Empresariales.
    - Ciencias Económicas y Comerciales.
    - Ciencias Químicas.
    - Idiomas (Francés o Inglés).
    - Curso de acceso a la universidad a través de la UNED.
2. Solicitud: Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:
  - a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de recursos humanos antes de la fecha indicada por la Empresa cada año.
  - b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.
3. Cuantía de las Ayudas:
  - a) Analizada la solicitud, se abonará al interesado antes del final de diciembre, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
  - b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

- 1) El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y Septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- 2) El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

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

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

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 136,15 euros/año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Art. 8 (VS). *Ayuda de estudios para hijos de trabajadores/as.*—El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar ayuda de estudios para sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

1.º Disposiciones generales: Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Cada año se estudiarán y resolverán las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

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

2.º Estudios para los que se pueden solicitar Ayudas: Todas las ayudas que se concedan serán para la enseñanza; la cuantía de la ayuda dependerá del nivel educativo para el que se solicita, según la siguiente calificación:

#### AYUDAS DE ESTUDIO PARA 2014

GRUPO	NIVEL	EDAD	EUROS/AÑO
A	GUARDERÍA	Hasta los 3 años	75,53
B	EDUCACIÓN INFANTIL	3,4 y 5 años	75,53
C	EDUCACIÓN PRIMARIA	6, 7, 8, 9, 10 y 11 años	112,12
D	E.S.O. 1.º y 2.º ciclos.	12,13,14 y 15 años	159,54
E	BACHILLERATO 1.º y 2.º FP GRADO MEDIO	16 y 17 años	239,75
F	EDUCACIÓN UNIVERSITARIA FP GRADO SUPERIOR	18, 19, 20, 21, 22 y 23 años	543,31

3.º Condiciones para solicitar Ayudas de Estudios:

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

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

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

4.º Para los grupos A, E y F será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.

5.º Las ayudas de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo en los Grupos E y F, no teniendo opción a ayudas quienes las soliciten para matricularse por asignaturas sueltas, en los citados Grupos.

6.º La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas, será de veinticinco años al 31 de diciembre del año de la solicitud.

7.º Los jubilados/as y las viudas/os de productores fallecidos en activo, podrán solicitar ayuda para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

4.º Presentación de solicitudes:

1.º En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios y se establecerá la fecha límite para entregarlas. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de recursos humanos. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que no se subsanen los defectos detectados.

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

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

1. Plus Convenio 2014: El personal en alta a la firma del presente acuerdo percibirá un plus convenio 2014, individualizado, no absorbible, que estará integrado por los siguientes conceptos:

- Prima asistencia por un importe total anual de 146,88 euros.
- El complemento personal anual (CPA) que tenga cada persona actualmente.
- PVM calculada a 77,6 euros/punto/mes por 14 meses.
- Única y exclusivamente durante los tres primeros años de la vigencia de este convenio y para aquellas personas en alta a la firma del presente acuerdo, percibirán en caso de promoción a un puesto de categoría superior, y siempre que el puesto superior tenga un importe mayor, el importe anual correspondiente a la pvm mínima garantizada del puesto al que se promociona, recogida en el Anexo VII, en las cuantías señaladas para cada grupo profesional.

Este plus convenio 2014 aumentará anualmente con la subida general del convenio.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes, conscientes de la importancia de la implantación de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar, acuerdan seguir aplicando el Plan de Igualdad actualmente en vigor.

## ACTA ADICIONAL

**CONDICIONES DE IMPLANTACIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO**1. *Principios Generales*

- a) **Ámbito de aplicación personal:** La implantación del contrato de relevo en las delegaciones comerciales de Madrid y Barcelona afectará a los trabajadores/as incluidos en el ámbito personal del vigente Convenio Colectivo (2014-2018), al cumplir 61 años a partir de la firma del presente acuerdo durante la vigencia del Convenio, de la forma siguiente:

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

- b) **Exclusiones:** El contrato de relevo no será de aplicación a puestos de trabajo amortizables definidos por la empresa.
- c) **Procedimiento:** Los trabajadores designados, que reúnan las condiciones del apartado a) citadas, dispondrán de un plazo de un mes, a partir de la fecha de su designación, para decidir su inclusión, o no, en el programa de los contratos de relevo. Transcurrido este plazo sin haber manifestado su decisión, o en su caso de rechazar, de forma expresa, su inclusión en el programa, se dará opción a otro trabajador.

2. *Criterios para hacer efectiva su implantación*

- a) **Clasificación profesional:** Coexistiendo con la organización del trabajo definida en el Capítulo Segundo del vigente Convenio Colectivo, se establece un sistema de Clasificación Profesional en el que se incluirán todos los trabajadores/as afectados por el Convenio Colectivo de la Empresa según el Ámbito Personal definido en el artículo 2 del mismo.
- b) **Jubilación Parcial:** Los trabajadores/as que acceden a la jubilación parcial, en aplicación del presente acuerdo sobre aplicación del Contrato de Relevo, lo harán sobre la base de una reducción del 75 por 100 o 85 por 100 de la jornada anual pactada, en cada momento, en el Convenio Colectivo en vigor.
- c) **Contrato a tiempo Parcial del trabajador jubilado parcialmente (Trabajador/a Relevado):** Se concertará por el 15 por 100 o 25 por 100 restante de la jornada anual pactada en cada momento en el Convenio Colectivo en vigor.

La prestación laboral de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial se acumulará en un solo período que se prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial, hasta com-

pletar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el trabajador/a relevado colaborará, si fuera preciso, en la formación del trabajador/a relevista.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador/a, la prestación laboral del 15 por 100 o 25 por 100 de la jornada pactada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los trabajadores/as jubilados parcialmente en aplicación del presente acuerdo, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme al calendario del Centro de Trabajo, pudiendo acumularse en un máximo de dos períodos a lo largo del año.

La fijación del período o períodos de prestación se realizará en función de las necesidades de la empresa, producidas por: vacaciones, permisos retribuidos, licencias, absentismo, períodos punta de trabajo, etcétera, concretándose mediante acuerdo entre el trabajador/a y la empresa, y siendo comunicados con una antelación mínima de 20 días al trabajador/a y al Delegado/a de Personal del centro.

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

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

d) Garantías económicas del trabajador/a a tiempo parcial y jubilado parcialmente (Trabajador/a relevado):

1. Remuneración: La remuneración de los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial y jubilados parcialmente (Trabajador/a Relevado), será el 15 por 100 o el 25 por 100 (en función del porcentaje de la jornada reducida) del importe establecido en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio (425 días).
- Plus Convenio 2014.
- Complementos y Pluses personales (incluida la antigüedad) que el trabajador/a tenga reconocidos.

2. Ventajas Sociales: Del capítulo de Ventajas Sociales establecido en el Convenio Colectivo, a los trabajadores/as Relevados les serán de aplicación, exclusivamente, los siguientes apartados, y en los porcentajes de los importes, vigentes en cada momento, que se indican:

- I. Incapacidad Temporal: 15 por 100 o 25 por 100 de los importes establecidos.
- II. Ayuda a estudios para hijos de trabajadores/as: 100 por 100 de los importes establecidos.
- III. Deficientes Psíquicos: 100 por 100 de los importes establecidos.
- IV. Seguro de Vida e invalidez: 100 por 100 de los importes establecidos.

a) Contrato de Relevo para sustituir al trabajador/a jubilado parcialmente (Trabajador/a Relevista).

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

El contrato del Trabajador/a Relevista se transformará en indefinido en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador/a relevado cumpla la edad ordinaria de jubilación y se jubile.
- b) Cuando el trabajador/a relevado solicite la jubilación total, antes de la edad ordinaria de jubilación.
- c) En caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o total del trabajador/a relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Aunque no se prevé la existencia de puestos amortizables, en el supuesto de que se produjeran y que pudieran afectar a la transformación en indefinido del contrato del trabajador/a relevista, esta situación será planteada por la Dirección, antes de tomar ninguna decisión, a la Comisión de Seguimiento.

El Grupo Profesional del trabajador/a relevista será el mismo que el del trabajador/a relevado de acuerdo con la Clasificación Profesional establecida al efecto.

Su ingreso se producirá conforme a lo establecido en el Capítulo Tercero del vigente Convenio Colectivo, y en las actividades a desarrollar, recogidas en la correspondiente Descripción de Puesto, serán las del puesto que resulte vacante tras desarrollar los procesos de promoción/ cobertura de vacante previstos en este mismo Convenio.

Las condiciones económicas serán las correspondientes al puesto que ocupe, dentro del Grupo Profesional, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo en vigor.

3. **Ámbito Temporal:** El presente acuerdo tendrá igual vigencia que la inicialmente pactada para el presente convenio colectivo (2014-2018), y será de aplicación a partir del día de la firma del mismo.

Debe entenderse que los Contratos de Relevo concertados en virtud del presente acuerdo, mantendrán durante toda su vigencia las condiciones establecidas en el mismo, salvo que las partes acuerden modificarlas.

4. **Comisión de Seguimiento:** Se crea una Comisión de seguimiento, compuesta por el Delegado/a de personal y un miembro de la Dirección, con el fin de vigilar la correcta aplicación de los acuerdos tomados.

El dictamen de esta Comisión será requisito inexcusable y preferente a cualquier procedimiento judicial o extrajudicial en esta materia.

5. **Cláusula resolutoria:** En el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo, alguna de las normas pactadas pudiera resultar subsanable por la autoridad laboral, la jurisdiccional, o se produjeran modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias reguladoras de la jubilación parcial y el contrato de relevo, de forma que afecten al contenido del presente acuerdo, la Comisión Negociadora del Convenio en reunión extraordinaria convocada a tal fin, acordará:

- La modificación parcial del presente acuerdo, si procede; o, en caso de desacuerdo, la resolución del presente acuerdo desde el momento de la entrada en vigor de dichas modificaciones.

#### ANEXO I

#### RETRIBUCIONES MINIMAS GARANTIZADAS SIN ANTIGÜEDAD

#### PERSONAL: EMPLEADO

#### CENTRO: DELEGACION COMERCIAL DE MADRID

VIGENTE DESDE 1-8-2014 AL 31-12-2014

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO (12 MESES)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 MESES)	TOTAL MINIMO ANUAL GARANTIZADO
A	12.075,88	2.012,65	14.088,52
B	13.598,70	2.266,45	15.865,16
C	17.290,58	2.881,76	20.172,35
D	19.099,23	3.183,21	22.282,44
E	20.713,55	3.452,26	24.165,81
F	21.669,06	3.611,51	25.280,57
G	22.679,76	3.779,96	26.459,72
H	23.069,40	3.844,90	26.914,30
I	23.530,32	3.921,72	27.452,04
J	25.024,80	4.170,80	29.195,60
K	26.096,52	4.349,42	30.445,94
L	27.282,48	4.547,08	31.829,56
M	28.913,76	4.818,96	33.732,72
N	30.044,28	5.007,38	35.051,66
O	31.604,64	5.267,44	36.872,08
P	33.855,60	5.642,60	39.498,20

## ANEXO II

## TABLA DE ANTIGUEDAD (14 MESES)

VIGENTE DESDE: 1-1-2014 A 31-12-2014

PERSONAL: EMPLEADO

CENTRO DE: DELEGACION COMERCIAL DE MADRID

AÑOS DE SERVICIO			A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6	a	1	19,45	21,71	24,64	27,88	32,63
1	a	2	38,46	43,22	49,48	55,64	64,72
2	a	3	64,39	71,52	81,89	91,94	108,04
3	a	4	89,46	100,37	114,63	128,57	151,15
4	a	5	128,13	143,36	163,58	183,67	215,54
5	a	6	146,07	168,11	186,58	209,17	246,12
6	a	7	163,79	184,75	209,17	235,09	276,15
7	a	8	181,84	203,66	233,15	260,16	306,40
8	a	9	199,66	223,76	255,30	286,20	336,43
9	a	10	217,59	243,85	278,20	311,91	366,58
10	a	11	235,53	267,72	300,89	337,52	396,51
11	a	12	253,46	283,61	323,91	363,01	427,08
12	a	13	271,07	304,13	346,48	388,41	456,90
13	a	14	289,33	323,80	369,50	414,55	487,26
14	a	15	307,04	347,13	392,18	439,94	517,30
15	a	16	324,88	363,77	415,31	465,65	547,55
16	a	17	342,91	384,95	438,21	491,91	577,59
17	a	18	631,17	404,28	461,34	516,98	617,67
18	a	19	378,57	424,17	483,91	542,58	638,19
19	a	20	396,62	444,26	506,71	568,40	668,33
20	a	21	414,55	464,68	529,61	594,23	698,38
21	a	22	432,49	484,13	552,51	619,61	728,52
22	a	23	450,20	504,44	574,99	645,33	758,87
23	a	24	468,14	524,53	598,43	671,36	789,02
24	a	25	486,29	544,42	621,34	696,64	819,26
25	a	26	504,11	564,29	644,02	722,26	846,17
26	a	27	521,84	584,50	667,91	747,96	879,45
27	a	28	539,77	604,59	690,05	773,57	909,37
28	a	29	557,59	624,58	712,53	799,17	939,62
29	a	30	575,64	645,11	735,65	824,13	970,21
30	a	31	593,57	658,29	758,11	850,82	1.000,02
31	a	32	611,29	685,30	781,46	876,21	1.030,27
32	a	33	629,44	691,46	804,25	901,92	1.060,31
33	a	34	647,48	725,16	827,05	927,64	1.090,67
34	a	35	665,31	742,13	849,84	953,35	1.120,70
35	a	36	683,14	759,09	872,54	978,84	1.150,52
36	a	37	701,07	776,16	895,34	1.004,23	1.180,35
37	a	38	718,79	793,13	918,02	1.029,73	1.210,16
38	a	39	736,72	810,08	940,71	1.055,22	1.239,98
39	a	40	754,56	827,05	963,39	1.080,62	1.269,90

## ANEXO III

PERSONAL: EMPLEADO AÑO: 2014

CENTROS: DELEGACION COMERCIAL DE MADRID

TABLA DE IMPORTES EN I.T.

(Enfermedad)

ÍNDICE DE ABSENTISMO SEMESTRAL	GRUPO PROFESIONAL	DE 1 A 3 DÍAS	4º AL 21º DÍA €/Día	21º DÍA EN ADELANTE €/Día
DE 0% A 2,50%	A	40,06	9,40	1,61
	B	42,71	9,52	1,71
	C	45,00	10,19	1,80
	D	46,56	10,66	1,86
	E	48,19	11,16	1,92
	F	49,22	11,12	1,97
	G	50,53	11,18	2,02
	H	51,39	11,44	2,06
	I	52,42	11,75	2,10
	J	55,76	12,74	2,23
	K	58,14	12,79	2,33
	L	60,79	13,58	2,43
	M	64,42	14,67	2,58
	N	66,94	14,74	2,68
O	70,41	15,79	2,82	
P	75,42	17,29	3,02	

## ANEXO IV

PERSONAL: EMPLEADO AÑO: 2014

CENTRO: DELEGACIÓN COMERCIAL DE MADRID

TABLA DE IMPORTES EN I.T.

(Enfermedad)

ÍNDICE DE ABSENTISMO SEMESTRAL	GRUPO PROFESIONAL	DE 1 A 3 DÍAS	4º AL 21º DÍA €/Día	21º DÍA EN ADELANTE €/Día
DEL 2,51% A 3,00%	A	20,04	8,45	1,44
	B	21,36	8,56	1,54
	C	22,50	9,18	1,62
	D	23,27	9,60	1,67
	E	24,09	10,01	1,74
	F	24,61	10,04	1,77
	G	25,27	10,06	1,82
	H	25,70	10,29	1,85
	I	26,22	10,58	1,89
	J	27,88	11,47	2,01
	K	29,07	11,51	2,09
	L	30,39	12,22	2,19
	M	32,21	13,20	2,32
	N	33,47	13,28	2,41
O	35,21	14,21	2,54	
P	37,71	15,56	2,71	
MAS DEL 3,00%		0	0	0

## ANEXO V

**DISTRIBUCIÓN IRREGULAR Y FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA**

Para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de períodos punta de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios y cualesquiera otras circunstancias semejantes de tipo productivo, técnico u organizativo, y conforme a la legislación vigente, se establece la posibilidad de que la empresa, de manera unilateral, lleve a cabo la distribución irregular de un 10 por 100 de la jornada efectiva anual de trabajo. Esta distribución respetará en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas antes del 31 de diciembre del año siguiente a su generación.

Como consecuencia de dicha distribución irregular, se generará una Bolsa de disponibilidad de horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador/a podrá, por decisión de la empresa basada en las circunstancias mencionadas anteriormente, y una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, ampliarse en un máximo del 10 por 100 de la jornada ordinaria anual o reducirse en el mismo porcentaje, en cada uno de los años de vigencia de este convenio.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta bolsa de horas, asignándose a cada trabajador/a en la empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor las horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual; y a favor de la empresa las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas a cada persona como si hubieran sido realizadas y se contabilizarán en su cuenta como saldo a favor de la empresa.

La recuperación del tiempo de distribución irregular se hará prioritariamente con tiempo, salvo en situaciones en que por razones productivas u organizativas haya que compensar la distribución irregular económicamente. En estos supuestos, se compensará económicamente un máximo de 48 horas. Si la recuperación de estas 48 horas se realizara durante los sábados, domingos o festivos, se dará una compensación extraordinaria consistente en el 50 por 100 del valor de la hora extraordinaria asignada a cada grupo profesional.

Preavisos: Para el personal a jornada normal o partida, el plazo de preaviso será de 9 días naturales.

En los supuestos en que conforme a la distribución irregular, haya que venir a la empresa a realizar más horas de las inicialmente pactadas por calendario laboral, el plazo de preaviso señalado anteriormente será el mismo. Sin embargo, se establecen una serie de compensaciones económicas en caso de falta de preaviso, que serán las siguientes:

- Entre 8 y 5 días para la jornada normal: 2 euros brutos por hora trabajada.
- Entre 4 y 1 día: 6 euros brutos por cada hora trabajada.
- Menos de 24 horas: valor de la hora extraordinaria de cada persona.

El máximo de horas diarias en el caso de tener que aplicar la distribución irregular, será de 10 horas por día y 40 mensuales. En caso de necesidad de trabajar también los sábados, se trabajaría un máximo de 3 sábados por mes.

Se acuerda que en los supuestos que se describen a continuación, si la fábrica necesita modificar la jornada, el horario, la distribución del tiempo de trabajo y/o los calendarios de trabajo de manera que pudiera afectar al desarrollo del trabajo en las delegaciones comerciales, podrá acudir, a su elección y según sus necesidades e intereses, al procedimiento de distribución irregular de la jornada pactado en este artículo o al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Los supuestos en los que cabrá dicha opción son los siguientes:

- Parada de la fábrica por reparación o sustitución del horno.
- Otras averías extraordinarias o paradas de actividad de larga duración, que eviten la toma de otras medidas más drásticas.

## ANEXO VI

**DECLARACIÓN DE LAS PARTES SOBRE EL CONTENIDO DEL CONVENIO**

En Madrid, a 30 de julio de 2014.

## REUNIDOS

De un lado, la representante de la Dirección de la Empresa:

— Doña Dolores Azpíroz Quesada.

De otro lado, la Representante de los Trabajadores/as:

— Doña Paloma Pérez Marcos (CC OO).

## MANIFIESTAN

1.º Que ante la difícil situación económica y productiva por la que viene atravesando la compañía en los últimos ejercicios, que ambas partes reconocen que compromete seriamente su viabilidad, resulta necesaria en el momento actual la adopción de medidas que permitan que la empresa pueda recuperar la senda del crecimiento y de la rentabilidad, siendo este el único camino para asegurar la viabilidad de la fábrica que en gran medida depende del apoyo financiero e inversor por parte del Grupo al que pertenece.

2.º Que las partes, conscientes de su responsabilidad en cuanto a la consecución de dichos objetivos y de que no cabe demorar la adopción de las medidas necesarias, han decidido utilizar el Convenio Colectivo como herramienta que contribuya a su consecución, de tal manera que una buena parte de las nuevas condiciones de trabajo que se derivan del presente Convenio Colectivo, responden a dicha finalidad, que las partes consideran irrenunciable, y, por tanto, su alcance y existencia debe ser analizada y considerada sobre la base del convencimiento de las partes de que son absolutamente necesarias para la consecución de los objetivos señalados.

3.º Que en el contexto descrito en los párrafos anteriores y en relación con la finalidad de alcanzar los objetivos señalados, se ha acordado la supresión de determinados conceptos retributivos que hasta la fecha han formado parte de la estructura retributiva vigente en la empresa, si bien respetando los derechos adquiridos en relación con dichos conceptos por los trabajadores/as que ya estaban en la empresa en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Se ha optado por introducir la flexibilidad en la jornada de trabajo, como herramienta que permite mejorar la productividad y competitividad de la empresa.

Por último, se ha articulado un sistema que permite contener la evolución futura de los salarios y se ha establecido un nuevo sistema de retribución variable, que la hace depender en mayor medida de la buena marcha de la empresa, y que a la vez permite que la plantilla pueda obtener una mayor compensación que hasta la fecha si la compañía obtiene unos buenos resultados.

Se considera que con las medidas señaladas se establece un reparto equilibrado y equitativo de los esfuerzos que son necesarios entre la plantilla actual (que, aunque conserva una parte de los derechos adquiridos en el pasado, ve limitada la evolución de los salarios y modificado el sistema de retribución variable existente hasta la fecha) y la plantilla futura (que, aunque se vea afectada por una reducción salarial en comparación con los salarios existentes en coyunturas anteriores, que nada tienen que ver con la actual, sigue teniendo, gracias a dichas medidas, la posibilidad de incorporarse a la empresa, en tanto en cuanto las mismas permiten la continuidad de la misma y favorecen las nuevas incorporaciones).

4.º Las partes confían en que la implantación de las medidas anteriores contribuya a la consecución de los objetivos señalados al comienzo de esta declaración. Como contrapartida, la empresa se compromete a favorecer la incorporación a la misma de nuevos trabajadores/as, y a esa finalidad responde el mantenimiento, pese a los cambios normativos habidos, de un sistema de jubilación parcial que permita el rejuvenecimiento de las plantillas mediante la incorporación de nuevos trabajadores/as.

Asimismo, y con fundamento en los esfuerzos realizados por la parte social en el presente Convenio, la empresa se compromete a realizar durante el período de vigencia del Convenio, al menos, las inversiones que se describen a continuación, que ambas partes con-

sideran convenientes y necesarias para mejorar la competitividad de la compañía y, por ende, para favorecer su continuidad, su viabilidad y las nuevas incorporaciones:

Las inversiones previstas, por un importe superior a los 20 millones de euros durante la vigencia del convenio, son las siguientes:

- Línea de lacado.
- Reconstrucción del Horno 1 de perfumería.
- Electrofiltros.
- Equipamiento laboratorio eléctrico (corriente continua, polución).
- Máquinas de inspección y mejora de feeders.
- Moldes.
- Pequeñas inversiones de mejora de procesos, seguridad y medioambiente.

Y para que así conste, firman la presente Acta, en Madrid, a 30 de julio de 2014.

## ANEXO VII

## SGD LA GRANJA

GRUPO PROFESIONAL	P.V.M. DE PROMOCIONES
A	1.279,53€
B	1.706,04€
C	1.706,04€
D	1.706,04€
E	1.706,04€
F	1.919,30€
G	2.132,55€
H	2.132,55€
I	2.132,55€
J	2.132,55€
K	2.559,06€
L	2.559,06€
M	2.559,06€
N	2.985,57€
O	2.985,57€
P	2.985,57€

(03/3.207/15)

