

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Verallia Spain, S. A., Madrid-domicilio social (código número 28103141012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Verallia Spain, S. A., Madrid-domicilio social, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 de mayo de 2021, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta 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 el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 7 de octubre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
VERALLIA SPAIN S.A. MADRID - DOMICILIO SOCIAL**

Capítulo I

*Disposiciones Generales***Sección 1 - Objeto****Artículo 1.- Objeto del Convenio**

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre VERALLIA SPAIN, S.A. (anteriormente denominada Saint Gobain Vicasa S.A.), y el personal incluido en el ámbito de aplicación, según el articulado siguiente.

Sección 2 –Ámbito de aplicación**Artículo 2.- Personal y Territorial**

El Convenio afecta a todos los trabajadores/as de VERALLIA SPAIN, pertenecientes Madrid/Domicilio Social.

No obstante, por lo que respecta al colectivo Cuadros y EAPs, ambas representaciones consideran oportuno precisar que el presente Convenio servirá de marco de referencia en aquellos aspectos no recogidos en la normativa específica de dichos colectivos y/o en su carta de condiciones.

Artículo 3.- Duración

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años, comenzando su vigencia el 1 de Enero de 2020 y finalizando el 31 de Diciembre de 2021.

Artículo 4.- Prórroga

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

Una vez denunciado el Convenio por cualquiera de las partes, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

Sección 3 – Garantía, Absorción y Vinculación a la totalidad**Artículo 5.- Compensación**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes, 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 alguna persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras 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.

Artículo 6.- Absorción

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

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

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

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

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

Sección 4 – Interpretación y Vigilancia.**Artículo 8.- Constitución Comisión Mixta**

Se constituye una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Artículo 9.- Composición

La comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta por un máximo de tres (3) miembros por cada una de las partes firmantes (RD – RT), entendiéndose que la Representación Social estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

Artículo 10.- Funciones específicas

Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

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

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

Artículo 11.- Reuniones

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

Artículo 12.- Acuerdos

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

Capítulo II

Organización del trabajo, Calificación de los perfiles funcionales y el personal.

Sección 1 – Organización del trabajo**Artículo 13.- Facultad de Organización**

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

Artículo 14.- Información y Participación

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

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

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

3 – Reuniones

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

4 - Comisiones

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

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

Artículo 15.- Definición de Grupos y Perfiles Funcionales**1 - Grupo Profesional**

Comprende la misión, funciones y formación que configuran y definen la organización del trabajo dentro de la Empresa.

2 - Perfil Funcional

Descripción detallada de las principales tareas, capacitaciones y aptitudes incluidas en cada uno de los Grupos Profesionales, atendiendo al contenido general de las funciones y a la formación o experiencia requerida.

Los trabajadores-as afectados por el presente convenio serán clasificados en 8 Grupos Profesionales que agrupan la totalidad de los perfiles funcionales según la definición de los mismos:

Grupo Profesional I: Inicial Nuevas incorporaciones

Misión General: Grupo de ingreso para tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo método e instrucciones específicas recogidas en los grupos III, IV y V, con dependencia jerárquica y funcional. Siendo necesario un periodo de adaptación.

Al año de permanencia efectiva se asciende al Grupo Profesional II.

Grupo Profesional II: Consolidación Nuevas incorporaciones

Misión General: Grupo de consolidación de los trabajadores con un año de antigüedad destinados a ocupar puestos de los grupos III, IV y V.

A los 2 años de permanencia efectiva en el mismo se asciende al Grupo Profesional correspondiente.

Grupo Profesional III: Administrativos

Misión General: Apoyo administrativo a la red comercial y/o al Director de Área Correspondiente. Gestión de agendas, viajes y apoyo en elaboración de presentaciones. Tarea de archivo y documentación.

Grupo Profesional IV: Administrativos alta cualificación

Misión General: En dependencia y bajo la supervisión del Jefe de Departamento, es responsable de operaciones generales de carácter administrativas, contables, fiscales, financieras, de gestión, comerciales o logísticas. Contacto con clientes en el seguimiento de pedidos e incidencias.

Grupo Profesional V: Administrativos alta cualificación grandes areas

Misión General: operaciones generales de carácter administrativas, contables, fiscales, financieras, de gestión o logísticas dirigidas a grandes mercados especialmente orientados a la Exportación. Así mismo se establece este grupo para nuevas incorporaciones de aspirantes a consolidar tras 3 años de permanencia en el mismo perfiles funcionales de los grupos VI, VII y VIII.

Grupo Profesional VI: Gestores – Técnicos

Misión General: Recogen y confirman operaciones financieras que intervienen en los costes de diferente índole: compras, producción, logística, mantenimiento, proveedores, etc. Controla la correcta aplicación de los procedimientos. Elaboración de reportings e informes de seguimiento.

Grupo Profesional VII: Delegados y Responsables Técnicos

Misión General: Aplicación en su zona de influencia de la estrategia comercial en las cuentas locales. Ejecución y seguimiento de contratos en las cuentas de carácter local. Cumplir con los objetivos cualitativos y cuantitativos asignados. Aplicación de la política de marketing. Supervisión y validación de su área, a nivel de productos como a nivel de personal según el caso, con el objetivo de garantizar a los clientes (Externos o internos) sus pedidos o requerimientos en tiempo y forma.

Grupo Profesional VIII: Jefes – Coordinadores de Area

Misión General: Participan en la elaboración de reporting y análisis de los ratios de su Departamento. Establecimiento de previsiones. Realizan el seguimiento necesario para garantizar el cumplimiento de las normas y procedimientos. Formación y motivación de los equipos a su cargo. Prestan asesoramiento de carácter técnico de su Departamento o Área comercial.

Esta estructura profesional establece una organización productiva razonable, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador-a.

Estos grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo en cuanto a la creación-variación de perfiles.

Artículo 16.- Cambios de perfil funcional

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

a) A otro perfil funcional de igual calificación

Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que posibiliten a la persona trabajadora el ejercicio normal del nuevo perfil funcional.

En el caso de que el cambio sea definitivo, la Dirección lo comunicará, previamente, al Comité de Empresa, por si existe alguna otra persona trabajadora que, teniendo el mismo grupo profesional consolidado que el del perfil a cubrir, esté interesado en acceder a dicho perfil. 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 perfil de calificación superior

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

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

c) A perfil de calificación inferior

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

La persona trabajadora percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo perfil pero respetando, en su caso, su grupo profesional de calificación.

En los casos de destino provisional, una vez finalizadas las causas que hayan motivado el mismo, la persona trabajadora volverá a su perfil de origen.

Sección 2 – Calificación y clasificación de los perfil funcional

Artículo 17.- Normas de Calificación y Clasificaciones

Es facultad de la Dirección de la Empresa el estudio de la estructura, exigencias y calificación de los perfiles funcionales, lo que realizará a través de su correspondiente Servicio de RRHH.

La determinación del Grupo profesional de Calificación que a cada perfil corresponda se realizará por aplicación del Método de Valoración de Perfiles funcionales de vigente aplicación.

Factores de Clasificación

Se definen como factores de clasificación para determinar la inclusión dentro de un determinado grupo profesional los siguientes:

1. **Conocimientos:** factor que tiene en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
2. **Autonomía:** factor que tiene en cuenta el grado de dependencia a directrices, normas o procedimientos, la subordinación en el desempeño de las funciones y la capacidad de tomar decisiones. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar las soluciones.
3. **Responsabilidad:** factor que tiene en cuenta el grado de influencia y decisión sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Se valora la responsabilidad asumida sobre las consecuencias de los errores que pudieran producirse. Es un aspecto a valorar la necesidad de relación con contactos dentro y fuera de la empresa. Es importante tener en cuenta el grado de supervisión sobre el trabajo realizado y el nivel jerárquico en que está clasificado.
4. **Gestión de Personas / Mando:** factor que tiene en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de actividades de otro que requiere de conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del titular. Se valorará la naturaleza del colectivo, número de personas sobre las que se ejerce el mando.
5. **Complejidad Técnica:** factor que tiene en cuenta la dificultad técnica de las tareas a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias. Así como el grado de integración del resto de los factores.

De conformidad con la aplicación del Método de Valoración de Perfiles funcionales quedan ordenados los mismos dentro de una Tabla de 8 grupos profesionales designados del I al VIII.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los grupos profesionales resultantes.

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

Artículo 18.- Comisión de Valoración

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

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por el C.E. y RRHH, caso de ser diferentes, ya se trate de revisiones, reclamaciones o perfiles 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 persona trabajadora es de la Empresa.

Artículo 19.- Tarifa de cotización a la seguridad social

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

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

Capítulo III*Ingresos, Promoción y Formación***Sección 1 – Ingresos y Vacantes****Artículo 20.- Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes**

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

- a) Personal disponible en el ámbito del Convenio.
- b) Convocatoria dentro del ámbito del Convenio.
- c) Contratación exterior.

En el supuesto a) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Comité de Empresa y al interesado. En caso de que la ocupación de la vacante tenga carácter provisional al término de la ocupación del perfil, 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 perfil vacante de su misma o inferior calificación en cualquier otro Servicio o Departamento de los Centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del perfil a cubrir, respetándoseles las retribuciones que por su calificación personal les corresponda. El Comité de Empresa será informado por la Dirección con carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa la casuística de esta. A tal efecto se constituirá una Comisión paritaria de Promoción formada por 2 miembros de cada parte (RT-RD).

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

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

Los contratos directos con la empresa no incluirán periodo de prueba cuando la persona contratada haya estado trabajando previamente como trabajador de ETT en el Domicilio Social durante un periodo superior a 6 meses en el mismo departamento que es contratado.

Sección 2 – Promoción y Revisión**Artículo 21.- Definiciones y Normas**

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

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

- a) Por modificación de las funciones asignadas a un perfil funcional 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 perfil funcional, que diese origen a una reestructuración en la organización del Área o departamento 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 una persona trabajadora considere que las misiones asignadas a su perfil funcional han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Departamento / Director de Área, detallando los criterios en los que la modificación del perfil haya tenido incidencia.

Este escrito será remitido por el Jefe de Departamento / Director de Área junto con su informe, al Sº de Recursos Humanos del Centro, en un plazo máximo de 15 días, para ser estudiado por la DRH y por el C.E. por separado, y una vez firmada la descripción del perfil 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 perfil 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 perfiles funcionales:

- Asistente de Dirección
- Coordinador / Responsable de Administración Personal
- Jefe de Contabilidad
- Técnico de Recursos humanos
- Delegado Comercial
- Más cuatro perfiles durante la vigencia de este Convenio.

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

Artículo 22.- Convocatorias

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

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

- a) Denominación del perfil funcional.
- b) Grupo profesional del perfil funcional.
- 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 perfil cuando se precisen.
- g) Plazo, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

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

Artículo 23.- Tribunal Calificador

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

Artículo 24.- Pruebas

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

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

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

Artículo 25.- Prioridades

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

Artículo 26.- Consolidación

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

Los periodos de consolidación para la promoción a Grupos profesionales superiores serán los fijados por el Tribunal Calificador, sin que esta duración pueda exceder de 6 meses.

Durante este plazo la persona trabajadora percibirá la remuneración correspondiente al perfil 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 perfil, la persona trabajadora será destinado a su perfil de origen. El interesado será preavisado por su R.J., al objeto de sí lo estima oportuno, poder comunicarlo al Comité de Empresa, antes de ser definitiva la decisión.

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

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

Sección 3 – Formación**Artículo 27.- Criterios sobre formación**

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

Para facilitar las acciones de Formación se acuerda que:

- Los gastos directos de las acciones (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, sean financiados por la Empresa o gestionados por ésta ante los Organismos Oficiales competentes; por su parte las personas trabajadora es para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendentes a la más eficaz ocupación de los nuevos perfiles funcionales por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.
- Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50% del tiempo: el otro 50% le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de "Ayuda a la Formación":

- GRUPO PROF	- € / HORA
- I - II	- 8,58
- III-IV	- 10,23
- V	- 12,83
- VI-VII	- 14,65
- VIII	- 16,14

- El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Comité de Empresa de las acciones previstas a realizar.
- Las persona trabajadora es que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos, podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el Capítulo de Ventajas Sociales de este Convenio.

Artículo 28.- Premios de Formación

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

Capítulo IV

Jornada, Permisos y Vacaciones

Sección 1 - Jornada - Horarios

Artículo 29.- Jornada Anual

A partir del año 2021 se acuerda una reducción 8 horas a disfrutar como día de DH a lo largo del año conforme a las necesidades de servicio de cada Departamento y previa autorización del RJ.

Por lo tanto, la jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será para 2020: 1.728 y a partir del 2021: 1.720 horas anuales de trabajo efectivo.

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

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

También serán no laborables cuatro días (32 horas) en los años de vigencia del convenio, a disfrutar según las necesidades del servicio o departamento. El resto de diferencia en el cómputo total del año natural, si la hubiera, se disfrutará atendiendo las necesidades organizativas del Departamento del trabajador-a afectado.

Artículo 30.- Modalidades de Jornada y Horarios

1 Modalidades de Jornada

a) Jornada Continuada:

Todo el personal afectado por el vigente convenio disfrutará 11 semanas de jornada continuada dentro del considerado periodo normal de vacaciones (desde el 1 de Junio al 30 de septiembre), a razón de 7 horas (siete horas) de trabajo efectivo diario de lunes a viernes:

- Serán comunes a todo el personal 8 semanas seguidas en régimen de jornada continua que finalizarán siempre el 31 de Agosto de cada año.
- Las 3 semanas restantes; se fijarán las tres semanas precedentes al punto anteriormente descrito salvo que, a criterio del Director de Area, las necesidades del Departamento requieran otro tipo de reparto en cuyo caso se podrán fijar dentro del periodo establecido (1 de Junio al 30 de septiembre) bajo el siguiente orden de prioridad:
 - ✓ Con voluntarios y/o de común acuerdo con el Responsable de cada Departamento.
 - ✓ Si en algún caso no se alcanzará el acuerdo, oídas las partes, decidirá la organización de este periodo el Director del Área.

Los calendarios debidamente especificados de cada Departamento deberán ser comunicados al Comité de empresa y publicados para información de todo el personal antes del 15 de Mayo de cada año.

Durante la vigencia del Convenio, todos los viernes laborales se trabajaran en Jornada Continuada, a razón de 7 horas/día.

b) Jornada Partida :

Durante la vigencia del convenio, el horario diario de trabajo efectivo, de lunes a jueves, será de 8 horas 30 minutos.

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.

Para los días efectivamente trabajados en jornada presencial partida se establece, para todo el personal afectado por el presente convenio, una ayuda comida de 8€/día. (Acuerdo comité de empresa 23/05/2017) Esta ayuda es aplicable a todos los trabajadores excepto para aquellos que vengan disfrutando otras condiciones.

2 Horario:

Durante cualquiera de las modalidades de jornada (Partida o Continuada), se establece régimen de horario flexible: Hora de entrada entre las 7:30 y las 9.30 horas en periodo de jornada partida (Comida: Mínimo 30 minutos. Máximo: 2 horas. Entre las 13:00 y las 15:00 horas) y entre las 7.30h y las 8.30h durante las semanas asignadas por calendario para jornada continuada.

Cada Departamento podrá modificar individualmente la franja de flexibilidad acordada (máximo 30 minutos más o menos por delante o por detrás de los límites) de forma justificada; valorando las necesidades personales, del Departamento, el perfil funcional y avisando por escrito con al menos una semana de antelación.

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

3 Teletrabajo:

Actualmente el teletrabajo se ha implantado en Domicilio Social como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia aún vigentes. La situación ha requerido de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 ("RDL 8/2020"), y como consecuencia de las medidas de contención sanitaria. En este contexto resulta de aplicación la normativa laboral ordinaria.

Conscientes ambas partes de que la continuidad de esta modalidad de trabajo, una vez finalicen las actuales circunstancias, requiere un acuerdo y regulación específicos (tanto de los aspectos impuestos por el nuevo Real Decreto 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, como de aquellos propios de Domicilio Social negociados y firmados con anterioridad a la pandemia), las partes se comprometen a negociar la correspondiente normativa de desarrollo para la implementación del teletrabajo conforme a los derechos y obligaciones mínimas establecidas en el mencionado Real Decreto Ley 28/2020 en el ámbito de este Convenio. Se establece como fecha límite para el acuerdo el fin de la jornada partida previa al verano (Junio 2021).

Para dicha negociación se constituirá una Subcomisión Mixta de Teletrabajo: Paritaria (3-3). Esta comenzará a ser operativa 2 semanas después de la firma del Convenio y se reunirá como mínimo con frecuencia semanal.

Sección 2 - Vacaciones**Artículo 31.- Duración**

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

La persona trabajadora podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del departamento.

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

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

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

Las personas trabajadoras de más de 60 años de edad disfrutarán de los siguientes días de vacaciones.

Personal con 60 o 61 años cumplidos en el año de disfrute.- 25 días laborables

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

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

Artículo 32.- Periodo de disfrute y retribución.

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

Si las vacaciones se disfrutaran, a indicación de la Dirección, en los periodos comprendidos entre el 1 de Enero y el 31 de Mayo o del 1 de Octubre al 31 de Diciembre se obtendrá la siguiente bonificación:

- a) De 6 a 11 días, disfrutados en dichos periodos: 1 día de bonificación.
- b) De 12 días o más días, disfrutados en dichos periodos: 2 días de bonificación.

La remuneración a percibir por la persona trabajadora durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo; y estará formada por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio
- Plus Personal
- Complemento Personal Cambio Clasificación

Artículo 33º. Permisos y Excedencias.

Los trabajadores-as afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, desde el hecho causante, en los siguientes casos:

- a) Permisos retribuidos:

MOTIVO DEL PERMISO	DIAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE A APORTAR
Matrimonio de la persona trabajadora	15 días naturales	Libro de familia

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

MOTIVO DE PERMISO	Nº DIAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE A APORTAR
Matrimonio de padres, hijos/as y hermanos/as de ambos cónyuges	1 día natural coincidente con el día de la celebración	Documento acreditativo del hecho del matrimonio y parentesco.
Fallecimiento del cónyuge	5 días naturales	Justificante del hecho.
Fallecimiento padres, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, y hermanos/as de ámbos cónyuges	3 días naturales (Ampliable a 4 o 5 si se requiere viaje justificado a mas de 200km o 500km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco.
Fallecimiento de cónyuges de hermanos/as del trabajador-a y cónyuges de hijos/as del trabajador-a	2 días naturales (Ampliable a 3 o 4 si se requiere viaje justificado a mas de 200km o 500km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco
Fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as carnales de cualquiera de los cónyuges	1 día natural (Ampliable a 2 o 3 si se requiere viaje justificado a mas de 200km o 500km, respectivamente)	Justificante del hecho incluyendo fecha y parentesco
Enfermedad grave (*) del cónyuge, padres, hijos/as, abuelos/as y hermanos/as de ámbos cónyuges	3 días naturales	Certificado que acredite la naturaleza de la intervención o reposo posterior
Primera comunión y bautizo de hijo/a o nieto/a (o cualquier otra ceremonia de similar rango en otra religión)	1 día natural coincidente con el día de la celebración	Documento acreditativo de la parroquia o similar.
Traslado domicilio habitual	1 día natural	Certificado de empadronamiento
Asistencia a consulta del médico de familia del Servicio Público de Salud para el trabajador-a y/o hijos menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida (si el trabajador ostenta la guarda legal)	El tiempo necesario, con un máximo de 20 horas/año(**)	Documento Acreditativo
Asistencia a consulta del especialista del Servicio Público de Salud	El tiempo necesario, con un máximo de 40 horas/año (***)	Documento Acreditativo

(*) Se considerará enfermedad grave la intervención quirúrgica y/o el ingreso hospitalario. Únicamente en este supuesto (enfermedad grave), el trabajador generará permiso por los días laborables que le correspondan según su calendario individual desde el hecho causante. Los días generados por este permiso, se podrán disfrutar durante el tiempo que dure el hecho causante, previo aviso y justificación. Para generar un segundo permiso por este mismo motivo deberán mediar al menos 7 días entre el ingreso y la intervención quirúrgica.

(**) Se entiende por tiempo necesario el que no exceda de 4 h/día y aportando justificante de asistencia del Servicio Público de Salud.

(***) En caso de que un trabajador-a padeciera una enfermedad crónica de naturaleza grave que requiriese un tratamiento médico de mayor duración-frecuencia que la establecida la Dirección del Centro estudiará una posible ampliación del tiempo de asistencia al especialista del Servicio Público de Salud.

El inicio del cómputo de los permisos retribuidos será el día del hecho causante, salvo que este ocurra en día no laborable. En tal caso, el día inicial (“días a quo”) de los permisos retribuidos será el día laborable siguiente al del hecho causante.

Los denominados “permisos cortos”, contenidos en este artículo, es decir, todos aquellos permisos, menos el permiso por motivo de matrimonio de la persona trabajadora y el permiso de primera comunión o bautizo de hijo o nieto (que se disfrutarán el día del hecho causante), se disfrutarán computando sólo los días laborales de acuerdo con el calendario laboral de cada persona trabajadora.

Si el Estatuto de los Trabajadores contemplara algún permiso retribuido no recogido en este artículo se estará a lo que establezca la legislación.

a. bis) Otros permisos Retribuidos:

- Cuidado del lactante: en los términos establecidos en el E.T.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

- Guarda Legal: De conformidad con lo establecido en los artículos 34.8, 37.5 y 37.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendiendo a la variación de los turnos de trabajo existentes en el sector del vidrio y al reparto de jornada a cubrir entre el resto de los trabajadores/as de/en cada turno y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todos los trabajadores con las necesidades organizativas, ambas partes acuerdan que en relación a las solicitudes de reducción de jornada y concreción horaria se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

1. La persona trabajadora, salvo causa justificada, habrá de solicitar la modificación horaria al menos con 15 días de antelación, indicando en su solicitud escrita: porcentaje de reducción de jornada, el horario de trabajo que se propone realizar (concreción horaria), fecha de inicio y fecha de finalización. (Caso de no estar prevista la fecha de fin deberá anticiparla llegado el momento con un mínimo de 30 días).

Finalizada la reducción de jornada se volverá a la jornada o turnos de trabajo que se tuvieran con anterioridad.

2. La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora, dentro de los límites de la buena fe y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, las necesidades de funcionamiento de la empresa. En base a ello, el ejercicio de dicho derecho se materializará dentro de su jornada de trabajo diaria sin variar el régimen de trabajo al que este adscrito el trabajador ni el sistema de descansos, teniendo en cuenta que la reducción tiene que ser diaria y comprendida entre 1/8 y 1/2 de la jornada, con la precisión de que el personal a turnos podrá acumular la reducción en jornadas completas, proponiendo un horario en función de alguno de los ciclos que contiene su calendario (mañana, tarde o noche) o en fines de semana y festivos, previo acuerdo de las partes.

3. En aquellas situaciones en las que una persona trabajadora solicite la concreción horaria en un marco distinto a su turno y jornada ordinarios, la empresa, con el fin de

hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo en su propio puesto. De no ser posible la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa que no lo permite y se ofrecerán alternativas que resulten viables a ambas partes.

4. En ningún caso la concesión de este derecho a una persona trabajadora de la empresa en los términos que las partes acuerden, podrá suponer para otros/as compañeros/as la vulneración de su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, ni incompatibilidad con ninguno de sus derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores: mínimo descanso entre jornadas, exceso de horas extras en el cómputo anual... o cualquier otro derecho análogo incluido en la legislación vigente.

5. Al objeto de garantizar que el porcentaje reducido pueda ser sustituido por la empresa con otra persona trabajadora, este deberá concretarse al principio o final de la jornada.

6. Se podrán realizar modificaciones respecto a las condiciones de trabajo pactadas en cualquier momento, siempre que se alcance acuerdo mutuo de las partes.

7. En cualquier caso, si existiera acuerdo entre empresa (Recursos Humanos del Centro) y trabajador-a y siempre que se respeten los principios establecidos en la legislación, en situaciones excepcionales se podrán admitir pactos en términos distintos a los anteriores. En todo caso, se ponderará y tendrán en cuenta las circunstancias concurrentes para los fines de conciliación de vida familiar y laboral.

8. Tal como indica el Art. 34.8 ET "Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa."

Parto Prematuro: en el caso de parto prematuro en los términos establecidos en el artículo 37 .5 y 7 del E.T.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

- Exámenes prenatales (ET Art 37.3.f): Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

b) Permisos no retribuidos

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

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

Permisos por exámenes: El trabajador-a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional debidamente justificados.

c) Excedencias

- Forzosa: en los términos establecidos en el artículo 46.1 del E.T.
- Voluntaria: en los términos establecidos en el artículo 46.2 y 5 del E.T.

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

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

- Por cuidado de hijo/a o cuidado de un familiar: en los términos establecidos en el artículo 46. 3 del E.T.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Capítulo V

Estructura de la remuneración

Sección 1 - Salario

Artículo 34.- Salario Convenio

Es el que para cada grupo profesional de calificación se señala en el Anexo I, y que corresponde al cumplimiento de la jornada anual acordada en el Artículo 29.

Todas las personas trabajadoras son incluidas en este Convenio percibirán los salarios devengados, por períodos mensuales; devengándose por día trabajado y por los domingos y festivos en proporción a los días trabajados.

Sección 2 – Complementos personales

Artículo 35.- Complemento Personal Cambio Clasificación

Este complemento agrupa y unifica los complementos personales que hasta la fecha tuvieran a título individual cada trabajador-a así como la diferencia salarial si la hubiera derivada de la aplicación de la nueva clasificación y tendrá el mismo tratamiento que los conceptos salariales pactados en convenio, no absorbible ni compensable, salvo en los dos siguientes supuestos:

- Cuando se produzca un cambio a grupo profesional superior, en cuyo caso será absorbido por el incremento salarial correspondiente a dicho grupo.
- En caso de futuras promociones en las que el nuevo nivel retributivo sea inferior al nivel retributivo de origen más este complemento de integración de convenio, este último disminuirá únicamente en la parte proporcional correspondiente.

Sección 3 – Remuneraciones especiales
Artículo 36.- Horas Extraordinarias

Los valores de las horas extraordinarias en 2020 serán los señalados a continuación:

GRUPO PROFESIONAL	HORAS EXTRAS
I	18,22 €
II	19,30 €
III	20,37 €
IV	21,44 €
V	22,52 €
VI	23,58 €
VII	27,87 €
VIII	28,94 €

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

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

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

Sección 4 – Remuneración de vencimiento periódico
Artículo 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.

Los importes de estas dos Gratificaciones para dos mensualidades son los señalados en el Anexo I., haciéndose efectivas: una en el mes de Junio (que se devenga del 1º de Enero al 30 de Junio); y otra en la primera quincena del mes de Diciembre (que se devenga del 1º de Julio al 31 de Diciembre).

Además de las cantidades correspondientes, cada persona trabajadora percibirá a la vez que cada Gratificación: Una mensualidad del Complemento Personal (Art 36), que a título personal se disfrute.

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

Artículo 38.- Prima Variable Anual (P.V.A.)

Se establece, para los años de vigencia del convenio, una Prima Variable Anual (P.V.A.) en función del nivel de resultados alcanzados por la Sociedad en el EBITDA, de acuerdo con la siguiente escala:

% CUMPLIMIENTO EBITDA/PRESUPUESTO	% PVA
≤ 90	0
95	0,55
100	1,1
≥ 110	2,75

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

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

PVA 2020: Teniendo en cuentas las excepcionales circunstancias del año 2020 y en base a las desviaciones y variaciones que ha sufrido por ende los presupuestos iniciales, se establece en este concepto y exclusivamente para 2020 una PVA lineal de 300€/año para cada trabajador afectado por el presente Convenio. Sin afectación por bajas y/o ausencias.

Artículo 39º. Consolidación

Si el EBITDA, en el año de vigencia del convenio, alcanza el 107% o más, del Ebitda previsto en Presupuesto, se consolidará un 0,20% además del incremento anual pactado, en la tabla de retribuciones garantizadas, del año siguiente.

Artículo 40º. Actualización y Revisión Salarial

Incremento salarial:

- Año 2020: 0.8%
- Año 2021: 1.2%

Revisión y Actualización:

En cada uno de los años de vigencia del Convenio, en el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de cada año un incremento respecto al 31 de diciembre del año anterior superior al incremento pactado referido anteriormente, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia, por el exceso sobre el % acordado.

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

- Las remuneraciones a tomar en cuenta, a este efecto, serán las que forman la Masa Salarial de Negociación, es decir: Salario Convenio (14 meses)
- Complemento Personal Cambio Clasificación (Art 36)

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

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

Artículo 41.- Incentivo de Mejora

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

Año 2020:

- 0 Días de ausencia en el mes = 100 % de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo
- 1 Día de ausencia = 50 % de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo
- 2 o más días de ausencia = 0 % de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo

Año 2021:

- 0-2 Días de ausencia en el mes = 100 % de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo del mes
- 3-4 Días de ausencia en el mes = 75 % de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo del mes
- 5 a 7 días de ausencia en el mes = 40 % de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo del mes
- Más de 7 días de ausencia en el mes = 0 % de la cuantía que corresponda al Centro de Trabajo del mes

La cuantía individual en función de los resultados del Centro se calcula en base a los parámetros que se determinen antes del 30 de Abril de cada año y tendrá un máximo anual equivalente al 3,5% del Salario Convenio.

Al objeto de determinar los parámetros a tener en cuenta:

- Cada Departamento mantendrá durante el primer trimestre de cada año reuniones para determinar su propuesta de indicador-es.
- Conocidas todas las propuestas, desde Recursos Humanos se elaborará la composición del Incentivo que será presentada al Comité de Empresa y posteriormente difundida al resto de la plantilla.

Su cálculo será mensual y se pagará finalizado cada uno de los semestres del año, coincidiendo con las nóminas de Julio y Enero respectivamente. Regularmente se informará de la evolución de los objetivos fijados.

Sección 5.-Disposiciones generales sobre retribuciones

Artículo 42.- Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio.

- a) La Dirección de la empresa pagará, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- b) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a las personas trabajadoras es, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.
- c) En el total fijado como retribución se considera incluido, en todo caso, el 25% que pudiera corresponder a la "Actividad Normal", en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen remunerados como incentivo, tareas, destajos, etc.
- d) Para los trabajadores con Contratos en Prácticas, la retribución no será inferior al 80% y al 85% de la Retribución Garantizada del Grupo Profesional que se le asigne, durante el primer y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente
- e) Se consideran Retribuciones Mínimas Anuales Garantizadas para todo el personal mayor de 18 años y sin antigüedad, que preste servicio durante todo el año cumpliendo el horario pactado, y de acuerdo con el Grupo profesional de Calificación que tenga asignado, los que se señalan en el Anexo I.
- f) El pago de las retribuciones se efectuará el último día laborable de cada mes, al objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computaran del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (Salario Convenio, Complemento Personal, Plus Personal, etc) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a final de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de perfil, etc. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Capítulo VI

Contrato de Relevo

Artículo 43.- Aplicación Contrato de Relevo

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 215 del RDL 8/2015 de 30 de octubre del 2015.

Artículo 44.-Cláusula Resolutoria.

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

- La modificación parcial de lo establecido en este artículo, o
- En caso de desacuerdo, la inaplicación del presente artículo desde el momento de entrada en vigor de dichas modificaciones.

Capítulo VII*Ventajas Sociales*

Estas Prestaciones y Ventajas se verán afectadas por las condiciones reflejadas en el artículo 41 del Convenio; excepto las referidas a Jubilación, cuyas Bases (normas, porcentajes, importes y bases de cálculo) no sufren modificación durante la vigencia de este Convenio.

Sección 1 – Prestaciones de Empresa en Incapacidad Temporal**Artículo 45.- Incapacidad temporal.**

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

1.- Incapacidad Temporal por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional:

En estas circunstancias, la Empresa complementará hasta el cien por cien de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2.- Incapacidad Temporal en Enfermedad Común o Accidente no Laboral

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

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

Con independencia del criterio adoptado y del % de absentismo en caso de operación quirúrgica con hospitalización de un trabajador-a de plantilla, previa presentación del correspondiente justificante en Recursos Humanos, la Empresa complementará al 100% los 3 primeros días.

Artículo 46.- Cálculo del Absentismo

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

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

Artículo 47.- Prórroga de la prestación

Agotado el plazo máximo de I.T., y hasta tanto la persona trabajadora no sea dada de alta, o hasta la fecha que se le reconozca, por el órgano competente, cualquier grado de invalidez, la empresa continuará aplicando lo establecido en los artículos 46 y 47.

Sección 2 – Otras ventajas sociales**Artículo 48.- Nupcialidad y Natalidad**

Se concede un premio de nupcialidad por importe de 235,84 €, siempre que la persona trabajadora tenga más de un año de antigüedad a la fecha del hecho causante.

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

Se concede un premio de natalidad por un importe de 235,84 €, por cada hijo/a siempre que la persona trabajadora tenga más de un año de antigüedad a la fecha del hecho causante.

.-Cuando los padres0 estén incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno solo.

Artículo 49.- Deficientes Psíquicos y Físicos

Se establece una modalidad de Ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijo/as 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:

TIPO DE AYUDA			
IMPORTES	A	B	C
	816,85	1.081,63	1.347,48

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

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

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

Artículo 50.- Seguro de Vida

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

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

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1 - Personal Asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1) Todos las personas trabajadoras es en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 2) El personal que, estando en plantilla, se jubile anticipadamente entre los sesenta y los sesenta y cuatro años de edad, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.
- 3) El personal en plantilla que de común acuerdo con la Empresa al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación

2 - Persona trabajadora excluido de las garantías

La garantía del Seguro de Vida no alcanzará a la persona que se encuentre en situación de excedencia voluntaria.

3 - Duración de las garantías

- a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente al de ser dado de alta en la Empresa.
- b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja definitivamente en la Empresa, salvo en el caso previsto en el apartado 1.2) "Personal Asegurado".

4 - Capital Asegurado

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

2020:

Capital base en caso de Fallecimiento, Inv. Perm. Abs., Gran Inval. 14.757,71 .- €.

Capital base en caso de Inv.Perm.Total 11.068,81.- €.

2021:

Capital base en caso de Fallecimiento, Inv. Perm. Abs., Gran Inval. 20.000 .- €.

Capital base en caso de Inv.Perm.Total 15.000.- €.

5 - Coeficiente Familiar

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

- Para asegurados solteros o viudos	100 %
- Para asegurados/as casados	120 %
- Para asegurados viudos o solteros con un hijo/a menor de dieciocho años o mayor incapacitado	120 %
- Por cada hijo/a menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base	20 %

6 - Riesgos Garantizados

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

- a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.
- b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

7 - Beneficiarios

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

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

8 - Disposiciones Varias

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

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

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

Artículo 51.- Jubilación

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

1.- Edad de Jubilación

- 1.1.- La Empresa propondrá a las personas trabajadoras su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente artículo 51.
- 1.2.- Hasta los sesenta y cuatro años de edad, las personas trabajadoras podrán aceptar o no esta propuesta.
- 1.3.- A partir de los sesenta y cuatro años de edad, las personas trabajadoras 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.- Las personas trabajadoras 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., las personas trabajadoras es 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.- Persona trabajadora con menos de veinte años de antigüedad

Las personas trabajadoras que cumpliendo las condiciones exigidas en apartados anteriores pasaran a la situación de jubilación con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento:

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

3.- Personas trabajadoras con veinte o más años de antigüedad

La persona trabajadora que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a

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

BASES DE CALCULO	GRUPOS II-V	GRUPOS VI-VIII
60 años	233 €	309,21 €
61 años	192 €	
62 años	165 €	
63 años	137 €	
64 años	115 €	

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

4.- Otras Condiciones

- a) En el momento de su jubilación, las personas trabajadoras 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.- Personas trabajadoras fallecidas en situación de jubilado

- a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda o viudo 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/a menor de 18 años 75%
- Viuda/o con dos o más hijos/as menores de 18 años..... 90%

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

Porcentaje

- Un hijo/a menor de 18 años..... 50%
- Dos hijos/as menores de 18 años..... 75%
- Tres o más hijos/as 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/as del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo establecido en el apartado c).

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

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

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

6.2.1.- Persona trabajadora con menos de veinte años de antigüedad

- a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda/o de la persona trabajadora una indemnización de una sola vez igual al 2% sobre su retribución anual garantizada, según su grupo profesional, multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20% de la indemnización por cada hijo/a a su cargo menor de 18 años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60% de la indemnización.

Si la persona trabajadora 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% de la indemnización, hasta un máximo del 40%.

- b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, la persona trabajadora percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3% 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/as a su cargo.
- c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

6.2.2.- Persona trabajadora con más de veinte años de antigüedad

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

- Viuda/o 50%
- Viuda/o con un hijo/a de 18 años 75%
- Viuda/o con dos o más hijos/as menores de 18 años 90%

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

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

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

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

7.- Persona trabajadora fallecida

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

- a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión, por este concepto.
- b) Para fijar la cuantía de la pensión se consideran a la hija/o o hermana/o como si fueran viudas/os del fallecido aplicando las reglas que para viudas/os están previstas en los puntos anteriores.
- c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas/os o hermanas/os del fallecido.

Artículo 52.- Ayuda Estudios para el personal

Las personas trabajadoras podrán disfrutar de ayuda de estudios, sin límite de edad, cumpliendo las siguientes normas:

1.- Condiciones para solicitar la ayuda

- a) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
- b) Cursar estudios considerados de interés para la Empresa.

2.- Solicitud

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Recursos Humanos antes del 31 de Octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de "oficiales" o antes del 31 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de "libres".
- b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3.- Cuantía de las Ayudas

- a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado en la nómina de Noviembre o de Junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.
- b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

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

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

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

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

4.- Clases particulares

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

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

El importe de la ayuda por este concepto será de 147,64 Euros/año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 53.- Becas para hijos/as de personas trabajadoras

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

1) Disposiciones generales

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

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

La Comisión estará presidida por el Jefe de Recursos Humanos, un "Cuadro" y dos Representantes del Personal afectado por este Convenio.

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

Las ayudas de estudios se abonarán a la persona en la nómina del mes de noviembre.

2) Estudios para los que se pueden solicitar Ayudas

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

CLASIFICACIÓN DE LOS NIVELES EDUCATIVOS

NIVEL EDUCATIVO	GRUPO
⇒ Educación infantil/guardería	A
⇒ Educación primaria	B
⇒ Educación secundaria obligatoria	C
* 1º a 4º Curso de E.S.O.	
* Primer y Segundo Ciclo Formativo	
⇒ Bachillerato I y II (En cualquiera de sus ramas)	D
* Módulo del Nivel III de los ciclos formativos	
⇒ Estudios universitarios oficiales cualquiera que sea su ciclo (Grado, Máster o Doctorado)	E

Para los estudios del Grupo E (Educación Universitaria) el importe de la Ayuda de Estudios será de 752,90 Euros, siempre que los estudios se realicen fuera de la localidad de residencia habitual y obliguen a pernoctar fuera del domicilio

3) Condiciones para solicitar Ayudas de Estudios

- 1 Pertener a la plantilla de la Empresa con antigüedad mínima de un año al 31 de diciembre del año de la petición.
- 2 Podrán solicitar ayudas de estudio las personas trabajadoras que hayan obtenido becas de otras instituciones.
- 3 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 Para acceder a los grupos A (hasta 3 años), D y E será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.
- 5 Las ayudas de estudios se concederán solamente para un curso completo, excepto en el caso del grupo E, donde se pondrá solicitar las ayudas para matrículas en asignaturas sueltas. En este supuesto queda entendido que el valor de la ayuda equivaldrá exactamente al importe de la matrícula en dichas asignaturas. Tal importe no podrá exceder nunca del establecido en el apartado 5º) para el grupo E.
- 6 Los alumnos deberán tener como mínimo 5 meses de edad al 31 de Diciembre del año en que se solicitase la ayuda de estudios.
- 7 La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas, será de veinticinco años el primero de Octubre del año de la solicitud.
- 8 Los jubilados y las viudas/os de productores fallecidos en activo, podrán solicitar ayudas de estudios para sus hijos/as en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este articulado
- 9 Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe será percibido por uno sólo.

4) Presentación de solicitudes

- 1 En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 31 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Recursos Humanos. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que no se subsanen los defectos detectados.
- 2 Junto con el impreso de solicitud, y para los grupos D y E, el interesado deberá presentar la Certificación Académica de Matriculación en el Curso

5) Importe de las Ayudas de Estudios 2020

GRUPO	NIVEL DE ESTUDIOS	EUROS
A	EDUCACION INFANTIL / GUARDERÍA	91,97€
B	EDUCACION PRIMARIA	133,57 €
C	E.S.O., y 1er y 2º Ciclos Formativos (C. F.) Módulos de Nivel I y II	188,34 €
D	BACHILLERATO I-II y Módulos CF de Nivel III	283,54 €
E	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS cualquiera que sea su ciclo (Grado, Máster o Doctorado)	614,18€

CLAUSULAS ADICIONALES
Primera.- Derecho Supletorio.

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

Segunda.- Violencia de Género.

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

- La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

(Art. 37.8 del E.T.)

- La suspensión del contrato de trabajo, en los términos establecidos en los Arts 45.1.n, 45.2, y 48.8 del E.T.:

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación, respecto de las reducciones, lo dispuesto en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

- La movilidad geográfica, en los términos establecidos en el Art. 40.4 del E.T.:

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Tercera.- Suspensión del Contrato.

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

- Permisos de Nacimiento (anteriores permisos de maternidad y paternidad) en los términos establecidos en el Art. 48.4, 5 y 6 del E.T. y 45.1.d

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan

este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Cuarta.- Plan de Igualdad

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifica La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

El artículo 45.2 de la citada Ley establece la obligación, para las sociedades de más de 250 trabajadores, de negociar planes de igualdad que aseguren la citada igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El RD introduce una nueva Disposición transitoria a esta Ley. La Disposición Transitoria Decimo Segunda que obliga a las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Asimismo, el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, introduce nuevas obligaciones en materia de planes de igualdad y su efectivo registro ante el Registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Las Representaciones de la Dirección y de los Trabajadores acuerdan que el personal afectado por el presente convenio estará sujeto al Plan de Igualdad de Verallia Spain S.A Fábricas.

Quinta.- Procedimientos Voluntarios de Solución de Conflictos

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo (Comité de Empresa y Dirección de RRHH) ACUERDAN:

Primero.- Adherirse a la totalidad del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales - ASAC (Sistema Extrajudicial) y a su Reglamento de aplicación.

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

Sexta. – Sistema de Retribución Flexible (+ líquido)

Se acuerda incluir a todo el personal de Domicilio Social y Delegaciones comerciales en el sistema de Retribución flexible diseñado por Verallia Spain S.A. (+líquido).

Se trata de un Sistema de retribución personalizado por el que cada empleado decide, voluntariamente, adherirse para que su retribución se adapte a sus necesidades personales y familiares de cada momento. Características: Es VOLUNTARIO, FLEXIBLE y MODIFICABLE:

Cada año el partícipe podrá modificar la composición de su paquete retributivo, en función de cómo cambien sus necesidades personales y familiares.

Ventajas:

- Ahorro fiscal: los bienes y servicios incluidos en el Plan tienen un tratamiento fiscal ventajoso, lo que te permitirá optimizar su retribución neta.
- Podrá disfrutar de las condiciones más ventajosas que puede conseguir Verallia Spain S.A. en la contratación colectiva de determinados servicios para sus empleados frente a la contratación individual.
- Contratación sencilla desde el puesto de trabajo o cualquier equipo informático con conexión a internet.

PRODUCTOS: Se incluyen

- Seguro Salud. Para el año 2021, ambas partes acuerdan los siguientes % de coparticipación:
 - o Aportación de la Empresa para el Seguro médico de la persona trabajadora: 35%
 - o Aportación de la Empresa para el Seguro médico de los familiares de la persona trabajadora (según condiciones de la póliza): 25%
- Tarjeta transporte
- Vales guardería
- Plan de Ahorro

La elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no supondrá variación alguna en el salario del empleado, por cuanto que sólo supone un cambio en la forma de percepción del mismo, pasando de una percepción dineraria a una percepción en especie. Por lo tanto, la elección de beneficios o productos en especie derivados del Plan de Retribución Flexible no afectará a la cotización a la Seguridad Social que corresponda.

En el supuesto de que el empleado tuviese derecho a percibir de la Empresa una cantidad en concepto de indemnización, ésta se calcularía considerando la retribución que percibiría en caso de no optar por ninguno de los beneficios ni productos en especie ofrecidos por la Empresa dentro del Plan de Retribución Flexible.

La Dirección de la Empresa aplicará la legislación fiscal vigente en cada momento. Las variaciones que se puedan producir en el tratamiento fiscal de los beneficios o productos elegidos a través del Plan de Retribución Flexible, no supondrán ningún tipo de compensación económica a los empleados que disfruten de dichos beneficios o productos.

La Empresa podrá dar por finalizado el Plan de Retribución Flexible en el momento en que se produzcan modificaciones legislativas, administrativas o judiciales que supongan o puedan suponer cualquier tipo de perjuicio para la Empresa, se regresará al sistema retributivo establecido, en cuyo caso, no se abonará ningún tipo de compensación económica a los empleados que vinieran disfrutando de dichos beneficios o productos.

Séptima- Garantía en caso de accidente de circulación

En el supuesto de detención por motivo de un accidente de circulación de cualquier trabajador-a, el contrato de trabajo quedará suspendido durante el tiempo que se halle privado de libertad.

La reincorporación deberá producirse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad. Transcurrido dicho plazo, sin haber solicitado dicha reincorporación, se producirá automáticamente la extinción de su contrato de trabajo.

ANEXO I
RETRIBUCIONES GARANTIZADAS

CENTRO: DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES

VIGENCIA

01/01/2020

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO (12 Meses)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (2 Meses)	TOTAL GARANTIZADO	
I	Inicial Nuevas Incorporaciones 1º año Gr III, IV y V	21.175,61 €	3.529,27 €	24.704,88 €
II	Consolidación Nuevas Incorporaciones 2º-3º año Gr III, IV y V	22.832,79 €	3.805,46 €	26.638,25 €
III	Administrativos	25.318,68 €	4.219,78 €	29.538,45 €
IV	Administrativos Alta Cualificación	26.699,70 €	4.449,95 €	31.149,65 €
V	Adm. Alta Cualif. Grandes Áreas y Nuevas inc (3 años) Gr VI VII y VIII	27.620,29 €	4.603,38 €	32.223,68 €
VI	Gestores-Técnicos	30.382,34 €	5.063,72 €	35.446,06 €
VII	Delegados/Responsables Técnicos	33.696,81 €	5.616,14 €	39.312,95 €
VIII	Jefe/Coordinador de Área	35.446,12 €	5.907,69 €	41.353,81 €

ANEXO II
CATÁLOGO DE PERFILES DE TRABAJO

GRUPO PROFESIONAL	DESCRIPCIÓN	DENOMINACIÓN PERFIL PROFESIONAL
I	Nuevas incorporaciones	Nuevas Incorporaciones Grupos III, IV y V (1º año)
II		Nuevas Incorporaciones Grupos III, IV y V (2º y 3º año)
III	ADMINISTRATIVOS: Apoyo administrativo a la red comercial y/o al Director de Área Correspondiente (CODIR). Gestión de agendas, viajes y apoyo en elaboración de presentaciones. Tarea de archivo y documentación	Asistente a Dirección y Servicios Generales
IV	ADMINISTRATIVOS ALTA CUALIFICACIÓN: En dependencia y bajo la supervisión del Jefe de Departamento, es responsable de operaciones generales de carácter administrativas, contables, fiscales, financieras, de gestión o logísticas. Contacto con clientes en el seguimiento de pedidos e incidencias.	Responsable de Atención Cliente Mercado Nacional: en Oficinas Centrales y Delegaciones Comerciales Auxiliar administrativo Programación y Logística Auxiliar administrativo gestión transporte Administrativo contable: Proveedores / Clientes / Impuestos / Bancos
V	ADM. ALTA CUALIFICACIÓN GRANDES ÁREAS Nuevas incorporaciones	Responsable Atención Cliente Mercado Exportación Nuevas Incorporaciones Grupos VI, VII, VIII (3 primeros años)
VI	GESTORES-TÉCNICOS: Está a cargo de recoger y confirmar operaciones financieras que intervienen en los costes de diferente índole: compras, producción, logística, mantenimiento, proveedores, etc. Controla la correcta aplicación de los procedimientos. Elaboración de reporting e informes de seguimiento.	Técnico gestión transporte Técnico de compras Técnico de Administración de Personal Técnico de Tesorería Técnico D.O.I
VII	DELEGADOS Y RESPONSABLES TÉCNICOS: Aplicación en su zona de influencia de la estrategia comercial en las cuentas locales. Ejecución y seguimiento de contratos en las cuentas de carácter local. Cumplir con los objetivos cualitativos y cuantitativos asignados. Aplicación de la política de marketing. Supervisión y validación de su área, a nivel de productos como a nivel de personal según el caso, con el objetivo de garantizar a los clientes (Externos o internos) sus pedidos o requerimientos en tiempo y forma.	Delegado de Ventas Mercado Bebidas/ Alimentación Técnico Comercial Mercado Bebidas/ Alimentación Técnico Contable: Proveedores / Clientes Técnico de Control de Gestión Comprador Senior Técnico Programación/Logística
VIII	JEFES-COORDINADORES AREA: Participan en la elaboración de reporting y análisis de los ratios de su Departamento. Establecimiento de previsiones. Realizan el seguimiento necesario para garantizar el cumplimiento de las normas y procedimientos. Formación y motivación de los equipos a su cargo. Prestan asesoramiento de carácter técnico de su Departamento o Área comercial.	Responsable de Tesorería Coordinador Admón. Personal Coordinador Gestión Transporte Responsable de Contabilidad: Proveedores / Clientes / Inmovilizado Responsable de Gestión Comercial

(03/29.236/21)

