

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16074 *Resolución de 13 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Saint-Gobain Cristalería, SL.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Saint-Gobain Cristalería, SL (código de Convenio n.º 90014002012002), que fue suscrito con fecha 23 de abril de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 3 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de julio de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE SAINT-GOBAIN CRISTALERÍA, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección I.^a Objeto y ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa Saint-Gobain Cristalería, SL y el personal incluido en el mismo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a todas las personas que integran la plantilla de Saint-Gobain Cristalería, SL, con exclusión de las que, dentro de la clasificación de la empresa, pertenecen a la categoría denominada «Cuadros» y aquellos «EAP» (Empleados Alta Profesionalidad) que voluntariamente soliciten o hayan solicitado su exclusión.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término persona o personas trabajadoras se entenderán efectuadas indistintamente a la persona o personas, hombres o mujeres, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que Saint-Gobain Cristalería, SL tiene instalados en España.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de 5 años, comenzando su vigencia, a todos los efectos el 1 de enero de 2026 y finalizando el 31 de diciembre de 2030.

Artículo 5. *Ultra-actividad.*

Este convenio se entenderá prorrogado por periodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigida a la otra parte.

Una vez denunciado, y vencida la vigencia temporal del convenio colectivo, su contenido seguirá siendo aplicable, hasta que el convenio sea sustituido por otro nuevo; no obstante, lo anterior, durante el período de ultra-actividad la empresa sólo estará obligada a abonar las cuantías salariales vigentes a 31 de diciembre de 2030.

Sección II.ª Compensación y absorción. vinculación a la totalidad

Artículo 6. *Garantía personal.*

En caso de que alguna persona tuviera reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las que para el personal del mismo nivel profesional se establecen en este convenio, se respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellas personas a quienes les afecten.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

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

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

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

Sección III.^a Comisión Mixta de Interpretación, Solución de Conflictos y Clasificación

Artículo 10. *Comisión Mixta de Interpretación, Solución de Conflictos y Clasificación.*

1. Constitución y competencias:

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Solución de Conflictos que tendrá las siguientes facultades:

- a) Entender en las controversias y conflictos que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.
- b) Entender en aquellas controversias o conflictos laborales, que afecten o puedan afectar a un colectivo de personas sujetas a este convenio.
- c) Resolver las discrepancias surgidas en las Comisiones de Clasificación de los Centros y comunicar, a la Dirección de Recursos Humanos, los resultados de la clasificación realizada para su oportuna aplicación.
- d) Resolver sobre aquellas cuestiones establecidas en la ley.

El dictamen de esta Comisión Mixta, en las facultades conferidas, será requisito inexcusable y preferente a cualquier procedimiento, judicial o extrajudicial de solución de conflictos, pactado en el presente convenio.

2. Composición:

La Comisión Mixta estará compuesta por un máximo de 5 personas por cada una de las partes firmantes del presente convenio.

La composición de la representación social, en adelante R.S., será nombrada por los Sindicatos firmantes del presente convenio, a ser posible, de entre aquellas personas que hayan participado en su negociación.

La R.S. elegirá la Secretaría de la Comisión.

3. Reuniones:

Las reuniones se celebrarán en Avilés, cuando lo acuerden ambas partes y la importancia del tema así lo requiera.

El orden del día de las reuniones será fijado de común acuerdo entre las partes con una antelación de al menos siete días laborables sobre la fecha prevista. La parte que proponga cualquiera de los puntos a tratar deberá aportar los antecedentes del mismo.

4. Actas:

De las reuniones, en las que cada una de las partes tendrá un solo voto, se levantará el Acta correspondiente haciendo constar los acuerdos que, a todos los efectos, tendrán carácter vinculante. Los desacuerdos también constarán en Acta y, en este caso, se reflejarán las posiciones que sostienen ambas partes.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta comisión en materia de clasificación, tendrán el carácter de confidencial y su difusión a terceros, tanto de la empresa como del exterior, podría ser objeto de sanción.

5. Adhesión:

A los efectos de las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la comisión, las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, de manera incondicionada, a la totalidad del VI Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro.

Artículo 11. Procedimiento voluntario de solución de conflictos.**1. Adhesión:**

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, de manera incondicionada, a la totalidad del VI Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro.

2. Procedimientos:

Los procedimientos para la solución de Conflictos Colectivos son:

- a) La intervención previa y preceptiva de la Comisión Mixta.
- b) La mediación.
- c) El arbitraje.

3. Órganos y ámbitos:

Cuando el Conflicto afecte a varios Centros de Trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas, será el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) el organismo competente para la tramitación del procedimiento de Mediación y Arbitraje.

Cuando el Conflicto afecte a uno o más Centros de la misma Comunidad Autónoma, será el organismo creado en ese ámbito, quien entienda y tramite los procedimientos de Mediación y Arbitraje.

La iniciación y tramitación de los citados procedimientos, así como la eficacia de las soluciones alcanzadas, se regirá por lo establecido en las normas y reglamentos de funcionamiento de los distintos organismos.

CAPITULO II**Organización del trabajo. Encuadramiento en niveles profesionales. Movilidad funcional. Cobertura de vacantes****Sección I.^a Organización del trabajo**

El sistema organizativo se basa en áreas de trabajo, grupos profesionales y profesigramas, como elementos de gestión se utilizarán los perfiles de competencias, la formación y la movilidad funcional, y como elemento retributivo los niveles profesionales. El esquema será el siguiente:

Elementos básicos	Gestión y Organización	Retribución
Áreas de trabajo.	Perfiles de competencias.	
Grupos profesionales.	Formación.	Niveles profesionales.
Profesigramas.		
	Movilidad funcional.	

Artículo 12. Facultad de organización.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en este convenio colectivo y en la legislación vigente. La Dirección informará al Comité de Empresa, con antelación suficiente, de los cambios organizativos que pudieran plantearse.

Artículo 13. *Definiciones.*

Área de trabajo:

Es el conjunto de cometidos o actividades, dentro de la organización de la empresa, dirigidas a la obtención de un resultado o de un servicio, que son definidos por la Dirección. Las áreas de trabajo que se establecen para el conjunto de Centros afectados por el presente convenio colectivo son las siguientes:

– Área de Gestión y Control: Es el conjunto de actividades relacionadas con el control y gestión económica-financiera y de Recursos Humanos dentro de la organización de la empresa. Como actividades principales, se caracterizan los cometidos y actividades de interpretación y gestión económica-financiera de Organización e Informática que faciliten la toma de decisión por la Dirección y actividades y gestiones relacionadas con la selección, contratación, formación, prevención y organización práctica del trabajo en la empresa.

– Área de Investigación y Desarrollo: Es el conjunto de actividades que concurren en la investigación de nuevos procesos, procedimientos y productos, así como en su desarrollo industrial. Como actividades principales, se caracterizan los cometidos y actividades de Investigación de productos y procesos y el desarrollo cualitativo de los mismos, identificados en el «saber hacer» de la empresa, en un nivel superior al operacional.

– Área de Marketing-Ventas: Es el conjunto de actividades involucradas en el desarrollo de estudios de mercado, promoción, publicidad y venta de productos y captación y prestación de servicios al cliente. Como actividades principales, se caracterizan las actividades y Gestiones Comerciales y de Marketing para aplicar o desarrollar la negociación de la venta y fijar políticas de precios, así como Servicio a Clientes.

– Área técnica o de producción: Es el conjunto de actividades integradas en el proceso productivo, así como aquellas que se relacionan con el mismo, tales como almacenamiento, control de calidad, expediciones y mantenimiento. Como actividades principales, se caracterizan las Actividades de concepción y desarrollo y su materialización a través de la aplicación de técnicas sobre una tecnología definida y unos medios humanos estructurales condicionados por aquella que permitan la obtención de un producto que por sus condiciones de calidad y precio sea comercialmente vendible.

– Área de Servicios Auxiliares y Comunes: Es el conjunto de actividades auxiliares, integradas o no en las áreas anteriormente descritas, bien sean de apoyo o complementarias.

Grupo profesional:

Se define un sistema de clasificación profesional basado en dos grupos profesionales.

Cada uno de estos grupos integrará unitariamente las aptitudes profesionales y titulaciones, que seguidamente se describen:

1. Grupo técnico-administrativo: Comprenderá al personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas técnicas, administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permitan informar de la gestión de la actividad económico-contable, la coordinación de labores productivas o la realización de tareas auxiliares que comporten atención a las personas, o funciones de mando en operaciones relacionadas con la producción.

2. Grupo técnico-especialista: Comprenderá al personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo o en labores de mantenimiento, transporte u otras

operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Profesiogramas:

Los profesiogramas son documentos descriptivos en los que se reflejan los requerimientos de los procesos y actividades que se llevan a cabo en el marco del área de trabajo de referencia.

Los elementos que lo integran son:

1. Identificación:

Denominación de la actividad que se desarrollará.

Área de trabajo.

Grupo profesional.

Nivel profesional.

Código identificativo.

Fecha de puesta en práctica y de las sucesivas actualizaciones si las hubiere.

2. Misión General:

Característica general de la ocupación a desarrollar.

Autonomía, Iniciativa, Complejidad de la ocupación y nivel de Responsabilidad asociado.

3. Unidades de competencia:

Funciones, tareas y operaciones asociadas a la ocupación a desempeñar.

4. Capacidades profesionales:

Capacidades Técnicas y Aptitudes necesarias para la correcta ejecución de la actividad.

Capacidades Sociales que es necesario desarrollar.

5. Medios, métodos y técnicas:

Medios, herramientas, documentación y normativa necesaria, así como procedimientos de trabajo y metodología a utilizar para un óptimo desempeño.

6. Condiciones de trabajo:

Descripción de las condiciones de trabajo ambientales, así como de los potenciales riesgos derivados de la actividad.

7. Formación profesional:

Formación reglada oficial mínima.

Formación, no académica, complementaria.

Nivel profesional:

Se entiende por nivel profesional la unidad de clasificación que agrupa, de forma homogénea, las aptitudes profesionales, la formación requerida y el contenido general de la prestación, desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar, por cada persona.

Se definen ocho niveles profesionales.

Para cada nivel profesional se establecen dos tramos de progresión económica cuyos criterios, a los efectos de la adscripción del personal a cada uno de ellos, son los siguientes:

1) Tramo A: Corresponde al tramo inferior del nivel profesional. Tiene carácter transitorio y se aplicará, mientras dure la fase de consolidación, al personal de nuevo ingreso en el nivel profesional.

2) Tramo B: Corresponde al nivel retributivo del nivel profesional. Se considera como el tramo del desempeño correcto de las funciones y con el grado de experiencia adecuado.

Perfil de competencias:

Es el conjunto de conocimientos y habilidades, requeridos por el profesiograma, que hace a las personas eficaces dentro de la Organización.

Las competencias pueden ser:

- Competencias Técnicas: competencias (conocimientos y habilidades) necesarias para desempeñar correctamente la actividad definida en el profesiograma y área de trabajo de referencia.

- Competencias Generales: son aquellas características aptitudinales y actitudinales que toda persona debe poseer en el nivel requerido según su nivel profesional.

Artículo 14. *Características generales de los niveles profesionales y profesiogramas.*

Las distintas exigencias en cometidos o actividades que se aprecian en la organización práctica del trabajo y en las diferentes áreas, permiten diferenciar los ocho niveles profesionales, cuyas características generales quedan establecidas en el anexo I.

La misión general y las unidades de competencia que identifican a los niveles profesionales, responden en cada caso a los profesiogramas definidos en cada área de trabajo.

Sección II.^a Encuadramiento en niveles profesionales

Artículo 15. *Normas generales.*

Definida por la Dirección la estructura orgánica de la empresa, los Departamentos de Recursos Humanos de cada Centro realizarán los profesiogramas correspondientes.

Corresponde a la Comisión de Clasificación de Centro, cuya composición y funciones se desarrollan más adelante, asignar el encuadramiento en los grupos y niveles profesionales.

La empresa facilitará, a cada persona una copia de su profesiograma.

Artículo 16. *Promoción.*

Se define como Promoción el cambio de un nivel profesional inferior a otro superior. Se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

a) Por existir variación de/en las funciones desempeñadas y hayan sido así reconocidas por la Comisión de Clasificación o la Comisión Mixta de Interpretación, Solución de Conflictos y Clasificación con un cambio de encuadramiento.

Cuando con ocasión de las modificaciones introducidas por la Dirección en un profesiograma, se produjese la promoción de las personas que lo desempeñen, como consecuencia del cambio de encuadramiento reconocido por las Comisiones de Clasificación, el personal así promocionado tendrá un Periodo de Adaptación a las nuevas actividades introducidas en su profesiograma. Dicho periodo de adaptación tendrá una duración que será la mitad que la de los periodos de consolidación previstos en el artículo 21.

b) Por la existencia de vacantes.

Artículo 17. *Comisión de clasificación de centro.*

La Comisión de Clasificación de Centro tiene las siguientes funciones:

- a) Determinar el grupo y nivel profesional que proceda como consecuencia de las reclamaciones del personal y de las variaciones que se hayan podido producir en los profesigramas inicialmente establecidos.
- b) Determinar el grupo y nivel profesional de los profesigramas correspondientes a las actividades de nueva creación.

Constitución y Procedimiento de revisión:

La Comisión de Clasificación de Centro estará constituida por 3 representantes de la Dirección y 3 representantes del Comité de Empresa.

De cada reunión se levantará un Acta en la que deberán figurar los acuerdos y/o desacuerdos correspondientes.

En caso de desacuerdo se aplicará el encuadramiento que la Dirección apreció, que será provisional hasta que se remita el acta a la Comisión Mixta, para que ésta resuelva las discrepancias o determine lo que proceda.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los componentes de esta comisión, tendrán el carácter de confidencial y su difusión a terceros, tanto de la empresa como del exterior, podría ser objeto de sanción.

Reclamaciones de clasificación:

Cuando el personal considere que sus actividades designadas han sufrido variaciones sustanciales que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta mediante escrito dirigido a su responsable jerárquico, remitiendo copia al Comité de Empresa. En dicho escrito deberán detallarse los aspectos en los que basa la petición.

El responsable jerárquico dispondrá de un plazo máximo de treinta días para remitirla, junto con su informe personal, al Departamento de Recursos Humanos quien, a su vez, convocará a la Comisión de Clasificación de Centro en el transcurso de los treinta días siguientes.

De suponer cambio de encuadramiento se considerará, a efectos económicos, la fecha de la petición.

Sección III.^a Movilidad funcional

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

1) Cambio dentro del área de trabajo:

Los cambios de profesigrama de corta duración, para atender necesidades en el área de trabajo, serán realizados por los mandos de las áreas.

La R.S., sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevará a la Dirección aquellos casos en los que, a su juicio, deban estudiarse conjuntamente, para solucionar los problemas que hayan podido producirse y evitar su repetición.

Los criterios a seguir para determinar la persona o personas que deban ser afectadas por los cambios de larga duración serán en función de las necesidades a cubrir y capacidad de las personas; a igualdad de dicha capacidad elegirá el de mayor permanencia en el área o en el centro respectivamente.

La R.S. participarán, cuando sea necesario establecer programas de reconversión, formación y afectación a otros profesigramas o grupos de actividades y cuando se prevean cambios de larga duración o permanentes.

2) Cambio de área de trabajo:

Cuando por necesidades de la organización del trabajo sea preciso que alguna persona deje de prestar servicio, con carácter definitivo (2.1.), o temporal (2.2), en el área en la que habitualmente lo desempeñan, y no siendo posible su adaptación o acoplamiento en otras actividades de la misma, cambiarán de área de trabajo.

Los criterios a seguir para determinar las personas que deban ser afectadas por el cambio, serán establecidos por la Dirección teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en el área y, en su caso, en la empresa, con opción de elección de la persona con más antigüedad dentro de su nivel profesional, la formación y experiencia del personal afectado y los requerimientos de las actividades a realizar derivados del profesigrama correspondiente.

La R.S. será notificada con la suficiente antelación del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

La Dirección y la R.S., podrán pactar aquellas normas complementarias o singulares en los casos que, por su especial naturaleza lo requieran.

2.1) Definitivo (amortización):

El personal afectado será acoplado, caso de ser necesario, a otras áreas de trabajo acordes con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario de su nueva ocupación, siempre que ello no suponga promoción. La Dirección estudiará con la R.S. un programa de formación para el desempeño de la actividad requerida.

2.2) Temporal:

El personal afectado, caso de ser necesario, será acoplado, por un período máximo de tres meses, a otras áreas de trabajo del Centro para las que se pueda requerir su actividad, adaptándose al régimen horario de la nueva situación. Desaparecidas las causas que motivaron este acoplamiento, volverá a su anterior ocupación. Durante aquella situación, el personal afectado mantendrá la retribución que por el concepto de turnicidad viniera percibiendo, si fuera superior.

3) Trabajos de nivel profesional superior:

En los casos de perentoria necesidad, cuando concurren razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su atención, y en todo caso por el plazo que no exceda de seis meses, el personal incluido en el ámbito de este convenio podrá ser destinado a actividades encuadradas en un nivel profesional superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al tramo A del nivel profesional de la actividad que efectivamente desempeñe. Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, volverá a desempeñar las actividades del nivel profesional de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el nivel profesional que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

En los casos de sustitución por incapacidad temporal, permisos, excedencias forzosas, vacaciones y los periodos de consolidación previstos en el artículo 21, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del nivel profesional a que corresponde la actividad realizada, pero sí a la percepción de la remuneración correspondiente al mismo.

En consecuencia y salvo lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el tiempo de desempeño de actividades encuadradas en un nivel profesional superior, exceda de tres meses y antes de que llegue a los seis meses, la vacante de clasificación superior deberá ser convocada.

Si transcurridos seis meses, el Comité de Empresa notificara por escrito a la Dirección del Centro la existencia de una vacante que no haya sido convocada como indica el párrafo tercero, y la Dirección no la convocara en el plazo de una semana, la

persona que viniera realizando esos trabajos, consolidará el nivel profesional que corresponda a la actividad realizada.

4) Trabajos de nivel profesional inferior:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles (siempre y cuando concurren razones técnicas u organizativas) se designase a una persona a realizar misiones de nivel profesional inferior al que tenga reconocido por el tiempo imprescindible para su atención, éste conservará la retribución y demás derechos derivados de su calificación personal.

El Comité de Empresa recibirá la información de las situaciones que en estos términos se produzcan.

Artículo 19. *Cambios de centro de trabajo.*

Cuando se produzcan las circunstancias descritas en el primer párrafo del artículo 18, punto 2, y éstas sean con carácter definitivo, la persona que voluntariamente desee trasladarse podrá ocupar una vacante en otro Centro, si la hubiere, siempre que no suponga promoción y que en el Centro de destino no exista personal en las mismas circunstancias que pueda cubrirlo.

Sección IV.^a Cobertura de vacantes

Artículo 20. *Cobertura de vacantes.*

Cuando la Dirección estime necesario la cobertura de vacantes, el procedimiento a seguir será:

1. Con excedentes estructurales de igual o superior nivel profesional si los hubiera y que cumplan con las exigencias del profesigramas de dicha vacante.
2. Con personas de nivel profesional inferior, a través de Convocatoria.
3. Con personas de igual nivel profesional, a través de Convocatoria, en el caso de haber resultado desierta la convocatoria del punto anterior.

En todos estos casos de cobertura de vacantes, las personas se adaptarán al régimen horario y demás circunstancias de la actividad a desarrollar.

Para las actividades que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando sean definidos como de libre designación, la Dirección decidirá las personas que puedan cubrir las vacantes que en aquellas actividades puedan producirse de entre las que hayan superado las pruebas mínimas fijadas en la Convocatoria.

Anualmente, la Dirección de cada Centro informará al Comité de Empresa de los cometidos y actividades definidos como de libre designación.

Artículo 21. *Convocatoria y Comisión Formación-Promociones.*

Cuando sea necesario cubrir una vacante interna a través de convocatoria, ésta se realizará como sigue, de acuerdo con la R.S.

1. Convocatoria.

La convocatoria deberá incluir, con respecto a la vacante:

- a) Área de trabajo.
- b) Grupo profesional.
- c) Profesigramas.
- d) Nivel profesional.
- e) Programa de materias.
- f) Plazo, lugar, fecha y hora de realización de las pruebas.

Quienes concurren deberán haber consolidado al menos el tramo B del nivel profesional III.

Las personas del nivel profesional V o superior, deberán tener al menos un año de permanencia continuada en nivel profesional de origen, y no estar en periodo de consolidación.

El plazo, entre la convocatoria y la realización de las pruebas no será inferior a veinte días.

2. Comisión Formación-Promociones.

La Comisión Formación-Promociones estará compuesta por 4 personas.

- Dos, representando a la Dirección del Centro.
- Dos, pertenecientes al Comité de Empresa.

El Departamento de Recursos Humanos actuará asesorando y levantará acta en los procesos de Convocatoria.

3. Determinación de las pruebas.

La Comisión participará en la determinación de las pruebas a aplicar, de acuerdo con lo establecido en la Convocatoria, de entre las definidas por la Dirección con su calificación mínima, el mismo día del examen.

Las pruebas, de acuerdo con lo establecido en la Convocatoria, podrán consistir en: Pruebas psicotécnicas; de conocimientos básicos; de conocimientos específicos de la especialidad; prácticas o simulaciones; pruebas médicas de aptitud física; etc.

Se podrán complementar las pruebas realizadas con una entrevista personal.

Todas las pruebas (tanto teóricas como prácticas) vendrán determinadas por el profesiograma de referencia.

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

4. Calificación de las pruebas.

Se realizará por la Comisión establecida, levantándose acta de conclusiones en la que figure los resultados por cada persona presentada, o si la vacante debe ser declarada desierta.

Los periodos de consolidación, para las personas seleccionadas en la convocatoria de promoción, comenzarán en el plazo de un mes.

5. Consolidación.

La consolidación de la persona seleccionada en el nivel profesional superior correspondiente a la nueva actividad se realizará (caso de proceder de una convocatoria) en el tramo A de dicho grupo profesional, en el que permanecerá durante los periodos que a continuación se señalan:

	Consolidación
Nivel Profesional V.	6 meses
Nivel Profesional VI.	8 meses
Nivel Profesional VII.	10 meses
Nivel Profesional VIII.	12 meses
Nivel Profesional IX.	14 meses

Los periodos de consolidación habrán de ser superados satisfactoriamente, lo que se confirmará por la evaluación de APTA, dada por su responsable.

Caso de evaluación no apta, se reunirá la Comisión de Formación-Promoción y su responsable expondrá las razones por las que no consolida, recogándose en acta.

Caso de no superarse por la persona seleccionada el período de consolidación, ésta podrá elegir ser destinada a su actividad de origen, o bien, a otra del mismo nivel profesional al que pertenece y que la Dirección pudiera proponerle.

En estos casos, la persona calificada en segundo lugar en las pruebas efectuadas, pasará a iniciar el período de consolidación, y así las siguientes si las anteriores no hubieran consolidado. Siempre que hayan superado las pruebas.

Estos periodos de consolidación no tendrán la consideración de trabajos de nivel profesional superior, aún cuando al titular se le abonará la retribución correspondiente al tramo A del nivel profesional que trata de consolidar, incluso las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

A las personas que sustituyan al personal que se encuentre en período de consolidación, se les indicará que la sustitución tendrá carácter de interinidad.

Sección V.^a Externalización de actividades

Artículo 22. Actividades susceptibles de subcontratación.

En ningún caso, por la externalización de actividades, quedará excedente persona alguna.

1. En los Centros donde ya se hubiese alcanzado la externalización de actividades, se respetará la situación existente a la firma del convenio.

2. Las actividades susceptibles de externalización son las siguientes:

2.1 Actividades de limpieza y evacuación de desperdicios, ya sean de materias primas, de producto elaborado u originados en el proceso de producción.

2.2 Las actividades para la carga y descarga de camiones, así como las actividades exclusivas del manejo de carretillas. Para estas dos actividades, a falta de acuerdo con el Comité de Empresa de cada Centro, la externalización se efectuará en función de las bajas vegetativas que se produzcan.

2.3 Actividades de Vigilancia y Control (Control de entradas y salidas de personal y vehículos, almacenes de suministros, etc.).

2.4 Mantenimiento y Conservación general de servicios, instalación edificios, engrase instalaciones, etc., que siendo necesarias para el desarrollo de la actividad productiva, no guardan relación directa con la producción. Asistencias técnicas a través de construcción e instalación de módulos industriales o de empresas especializadas en tecnologías.

2.5 Aquellas otras que a nivel de cada Centro pudieran acordarse con los Comités de Empresa y en los términos que se establezcan.

3. Anualmente, la Dirección informará al Comité de Empresa de las actividades que serán objeto de externalización durante dicho periodo y las razones que la impulsan, definiendo el proceso a seguir, así como la solución apuntada para el personal afectado, participando en los cambios a efectuar y teniendo en cuenta los acuerdos señalados. El Comité de Empresa será informado de las características generales de la prestación de los Servicios afectados.

CAPÍTULO III

Ingresos. Contratación. Formación*Sección I.^a Ingresos*Artículo 23. *Ingresos.*

Cuando, por necesidades de la empresa, sea necesario cubrir vacantes de forma definitiva, con personal de nuevo ingreso, la Dirección del Centro informará, previamente, al Comité de Empresa del número de vacantes a cubrir y de las exigencias y características que se incluirán en la convocatoria.

Antes de proceder a la contratación del exterior se agotarán todas las posibilidades de cubrir las vacantes con excedentes, si los hubiera, que cumplan con las exigencias del profesigramas de dicha vacante.

*Sección II.^a Contratación*Artículo 24. *Contratación.*

a) Modalidades de Contratación.

Las modalidades de contratación se regirán, en todo momento, por las normas legales en vigor, adecuándose a la necesidad que los justifique e informando, previamente, a la R.S.

b) Condiciones de Contratación.

Las condiciones generales serán las que correspondan a la modalidad de contrato empleado.

Las condiciones económicas en cualquiera de los supuestos serán las correspondientes al nivel profesional al que correspondan las actividades a desarrollar, teniendo en cuenta lo siguiente:

– Nuevo Ingreso: El personal de nueva contratación, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, ingresará en el tramo A del nivel profesional III, progresando hasta el tramo B del nivel profesional IV de acuerdo con la siguiente escala de consolidación.

	Escala de consolidación
Nivel profesional III A.	9 meses
Nivel profesional III B.	9 meses
Nivel profesional IV A.	9 meses
Nivel profesional IV B.	9 meses

Las personas trabajadoras contratadas para desempeñar un profesigramas con un nivel superior al IV, accederán directamente al tramo B del nivel profesional del profesigramas para el que fueron contratados, una vez cumplidos los periodos de la escala de consolidación anterior.

A los efectos de esta escala de consolidación profesional, se computarán los periodos de tiempo de realización de tareas de igual profesigramas o similar, correspondientes a la misma área de trabajo bajo diferentes contratos de duración temporal.

Artículo 25. *Contrato de relevo.*

1. Principios generales.

a) Por aplicación del contrato de relevo no se deberán generar excedentes de personal fijo en la Sociedad. En caso de que se produzca esta situación, la Dirección y la Representación de los Trabajadores buscarán alternativas posibles para cumplir los compromisos de plazos recogidos en el presente artículo.

b) Habrán de agotarse previamente las posibilidades de sustitución internas en la Sociedad Saint-Gobain Cristalería, SL, antes de recurrir a la contratación exterior. No obstante, podrá estudiarse la aplicación a otras situaciones, si las circunstancias en algún Centro lo hacen posible.

c) La propuesta para la aplicación del contrato relevo, podrá plantearse tanto por la persona trabajadora (si reúne las condiciones establecidas por la normativa aplicable para acceder a la jubilación parcial) como por la empresa, siendo imprescindible el acuerdo de ambas partes para la materialización de la misma.

No obstante, la empresa estará obligada a realizar el contrato relevo para la jubilación parcial cuando una persona trabajadora se lo solicite, siempre y cuando cumpla los requisitos siguientes:

- Tener la edad mínima legalmente exigible, y las condiciones establecidas por la normativa aplicable para acceder a la jubilación parcial.

- Aceptación, por parte de la persona trabajadora del compromiso de acceder a la jubilación ordinaria cumplida la edad prevista legalmente.

La persona trabajadora podrá solicitar el contrato de relevo con seis meses de antelación a la fecha en que cumpla los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial.

La empresa preverá con tres meses de antelación todos aquellos casos en que las personas trabajadoras puedan acceder a la jubilación parcial y ofrecerá el contrato de relevo a los mismos.

El plazo para realizar dicho contrato será la fecha en que haya cumplido los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial.

Aquellas personas trabajadoras que cumplan los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial podrán solicitarlo en cualquier momento y la empresa les concederá el contrato de relevo en el plazo de un mes posterior a la solicitud.

La empresa a la hora de proponer la jubilación parcial, en cada Centro, tendrá en cuenta el criterio de la edad, comenzando por las personas trabajadoras de mayor edad. El cumplimiento del presente criterio de edad se verificará en el periodo de referencia de un año, independientemente del orden en que dichas propuestas se realicen.

Con el fin de garantizar la continuidad en la aplicación del régimen de contrato de relevo, lo dispuesto en el presente artículo se encuentra vinculado a la vigencia del marco legal que actualmente lo regula. Si este escenario se cambiara ambas partes se comprometen a analizar los cambios y negociar su posible aplicación.

En el caso de haber situaciones que dificulten el hacer inmediato el mantenimiento de dicho criterio en alguno de los Centros, la Dirección expondrá al Comité de Empresa las razones que lo impiden, y presentará un plan para cumplirlo en el plazo no mayor a seis meses, acordándose con el Comité de Empresa estas situaciones excepcionales.

2. Criterios para hacer efectiva su implantación.

a) Jubilación parcial.

Las personas que accedan a la jubilación parcial en aplicación del presente artículo sobre el Contrato de Relevo lo harán en el máximo porcentaje de la jornada anual que la legislación vigente permita en cada momento.

b) Contrato a tiempo parcial. Personal relevado.

Se concertará por el porcentaje de la jornada restante anual pactada en el presente convenio colectivo.

La prestación laboral de la jornada correspondiente a los años que le falten a la persona trabajadora hasta la jubilación total se acumulará en un solo periodo que se prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial hasta completar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el personal relevado, colaborará en los procesos de formación del personal relevista.

No obstante lo anterior, el pago de las retribuciones correspondientes a esta prestación laboral a tiempo parcial, se distribuirá a lo largo del tiempo restante hasta la jubilación ordinaria, abonándose, en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo en la empresa.

c) Contrato de relevo. Personal relevista.

El contrato de relevo se realizará a tiempo completo y de carácter indefinido.

Así mismo, las personas que, con anterioridad a la firma del presente convenio, estén contratados mediante la modalidad de contrato de relevo en su modalidad de duración determinada, a la finalización del contrato, este, se transformará en indefinido.

La persona relevista ingresará en el mismo grupo profesional que la persona relevada, de acuerdo con la organización del trabajo establecida en el capítulo II.

Su ingreso se producirá conforme a lo establecido en el capítulo III, y las actividades a desarrollar, recogidas en el correspondiente profesigramas, serán las que resulten vacantes tras desarrollar los procesos de cobertura de vacantes previstos en la sección IV.^a del capítulo II.

Las condiciones económicas serán las siguientes: Durante los primeros nueve meses las establecidas para el nivel profesional III tramo A. Durante dicho periodo los seis primeros meses tendrán, a todos los efectos, la consideración de periodo de prueba establecido en convenio colectivo, debiendo suscribirse una cláusula a tal efecto en el contrato de trabajo. Superado este, comenzará la progresión de cada nivel profesional de acuerdo con lo recogido en el apartado b) del artículo 24.

d) Garantías económicas para el personal que se acoja al contrato de relevo.

Las remuneraciones del personal relevado, serán las siguientes:

1. El porcentaje de las remuneraciones mínimas garantizadas en las tablas que corresponda al porcentaje de jornada recogido en el contrato a tiempo parcial.

2. La prima de asistencia será la correspondiente a las jornadas que cada año deba prestar según el contrato a tiempo parcial.

3. El porcentaje de los complementos personales que la persona tenga reconocidos en el momento de la jubilación parcial que corresponda al % de jornada recogido en el contrato a tiempo parcial.

4. Los complementos por modalidad de trabajo y factores de indemnización, serán los que correspondan a la prestación a tiempo parcial; no pudiendo ser inferior, en ningún caso, al porcentaje correspondiente de la jornada de la persona trabajadora relevada sobre las percepciones teóricamente percibidas por estos conceptos durante los doce meses anteriores a la fecha de jubilación parcial, conforme a la situación de la persona relevada en dicho momento.

Mantendrá el derecho a la percepción completa de las ventajas sociales, establecidas en el capítulo VIII, conforme a los requisitos allí establecidos para tener derecho a su percepción. Con excepción hecha de las establecidas para la Incapacidad Temporal, que se establecerán en proporción a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial.

Sistema de previsión, apartado a) capítulo IX. Las aportaciones con cargo a la empresa establecidas en el apartado de referencia, se realizarán en proporción a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial.

La persona relevada podrá solicitar que las aportaciones al sistema de previsión mencionadas en el párrafo anterior, no sean aportadas por la empresa al Plan de Pensiones Individual (P.P.I.), sino abonadas directamente en su nómina mensual, la solicitud deberá formalizarla por escrito, y surtirá efecto al mes siguiente de su comunicación a la empresa.

Debe entenderse que los Contratos de Relevo concertados conforme al contenido de este artículo, mantendrán durante toda su vigencia las condiciones establecidas en él, salvo que las partes acuerden modificarlas.

En el caso que, durante la vigencia del convenio colectivo, se produjesen modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias que regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo, que afectasen al contenido de lo pactado, las partes se reunirían para analizar el alcance de las modificaciones producidas, y estudiar la posibilidad de adaptar el presente artículo a la nueva regulación.

Sección III.^a Formación

Artículo 26. Formación.

La Dirección de la empresa y la R.S. consideran la Formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

Los Principios básicos que inspirarán esta política serán:

a) Que la formación no es un fin sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a los profesigramas, un mejor aprovechamiento de los recursos y para aumentar la competitividad de la empresa.

b) Que la formación no se concibe como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional. Así, el personal afectado por este convenio tiene derecho a la formación en los términos previstos en la legislación vigente; por ello, todas las personas podrán tener acceso y beneficiarse de la formación durante su vida activa.

Que la formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

Por todo lo anterior se acuerda que la Dirección, dentro del último trimestre de cada año, presentará y entregará al Comité de Empresa el Plan de Formación a realizar en el año siguiente, en el cual constarán las necesidades de formación detectadas, basándose en los «Diagnósticos de Necesidades», realizados por la Dirección, los Jefes de áreas de trabajo y los R.S.

El Plan anual de Formación abarcará las siguientes áreas de actuación:

– Formación para el ingreso, entendida como el proceso de adaptación del personal de nueva incorporación a los requerimientos de las funciones a desarrollar.

– Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación.

– Formación para el reciclaje, entendida como proceso de adaptación de las personas a los requerimientos de nuevas funciones a desarrollar, que no impliquen promoción. Esta formación facilitará los procesos de readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo.

La Comisión de Formación-Promociones, independientemente de las funciones que tiene asignadas en los procesos de promoción interna, analizará y recogerá las observaciones y conclusiones que permitan establecer definitivamente el Plan de Formación, antes del 1 de febrero, tras la reunión convocada a tal efecto por el Departamento de Recursos Humanos.

Trimestralmente se presentará a la mencionada Comisión los resultados e información sobre la realización de las previsiones, a la fecha, del Plan de Formación, incidencias, etc., para su análisis y seguimiento.

Las Acciones de Formación serán programadas preferentemente durante el tiempo de trabajo.

La asistencia a Acciones de Formación que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de Calidad y Medioambiente o para la recepción y conocimientos de Normas o Medidas de Prevención de Riesgos, será necesario que el personal la realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones.

Se procurará la asistencia de todas aquellas personas que, teniendo interés en participar en determinados cursos, reúnan los conocimientos básicos requeridos para iniciarlos.

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a Acciones de Formación fuera de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa y el personal percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación, la cantidad de 13,41 euros/hora.

Las Acciones de Formación basadas en peticiones personales, si se consideran de interés para la empresa, serán tratadas según lo establecido en las Normas de Ayuda y Estudios del Personal.

Los gastos de Formación (profesorado, material, viajes y estancias), serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación. La empresa podrá solicitar, de acuerdo con la legislación vigente ayudas para la formación.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Sección I.^a Jornada-horario

Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio, será de 1.712 horas anuales para el año 2026 y 1.704 a partir del 1 de enero de 2027. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de la ropa de trabajo y las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar los cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Artículo 28. *Flexibilidad de jornada.*

Con objeto de atender la necesidad de aproximación de la producción a la realidad del mercado, ajustando el volumen de producción a la realidad cambiante del mismo, unido a la voluntad de dar mayor estabilidad al empleo, se establece un marco regulador aplicable en defecto de otros pactos, respetando tanto los acuerdos existentes actualmente, como los que se puedan alcanzar en cada centro de trabajo.

En virtud de dicho marco se podrá, durante la vigencia de este convenio, transferir de un año a otro una bolsa de hasta 96 horas de la jornada anual (12 días laborables).

Con esta bolsa de horas se pretende disponer de medidas de flexibilidad interanual aplicables de forma colectiva en nuestras actividades, entendiendo como tales las referidas a un grupo integrado, línea, instalación o departamento.

La disposición de estas horas podrá suponer trabajar más o menos horas en el año con respecto a la jornada establecida. Las horas trabajadas de más en un año en aplicación de lo dispuesto en el presente artículo no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Al final del año se considerará el saldo de estas horas, procediéndose de la siguiente forma:

1. En el caso de que se haya trabajado en el año más horas de las anuales pactadas, la empresa regularizará dicho exceso estableciendo las jornadas completas de descanso complementarias necesarias hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

2. En el caso de que se haya trabajado en el año menos horas de las anuales pactadas, la empresa regularizará dicha situación estableciendo las jornadas completas de recuperación necesarias hasta el 31 de diciembre del año siguiente.

a. En este supuesto las jornadas de recuperación no podrán superar un máximo de 8 jornadas por cada uno de los trimestres del año.

b. Asimismo, la recuperación de jornadas del apartado a) no podrá superar los 4 sábados por trimestre en el caso de calendarios de 2 y 3 turnos con descanso los sábados y domingos.

c. Para los calendarios de turno total (4 turnos, 4,5 turnos y 5 turnos) la recuperación de jornadas del apartado a) no podrá superar los 4 domingos por trimestre.

A la finalización de la vigencia de este convenio colectivo se deberá haber procedido a regularizar la totalidad de la jornada. De no haberse compensado la jornada durante la vigencia del convenio las horas de la bolsa que pudieran deber las personas trabajadoras a la empresa se darán por trabajadas, no pudiendo reclamar la empresa a la persona trabajadora su devolución.

Para garantizar el derecho a la participación de las personas trabajadoras, se informará periódicamente al Comité de Empresa de cada centro sobre la aplicación de esta herramienta.

En el marco de esta disposición, se adaptarán cuando sea necesario los calendarios de trabajo, respetando la legalidad vigente.

Lo establecido en este artículo se aplicará en ausencia de acuerdo pre-existente en el Centro o ante la falta de acuerdo entre la Dirección y la Representación de las personas trabajadoras. A tal efecto, con carácter previo a la aplicación de los preceptos que rigen esta bolsa de horas, se abrirá un periodo de negociación en el Centro de un máximo de 15 días naturales, transcurrido el cual sin acuerdo resultará de aplicación lo previsto en el presente precepto.

Artículo 29. *Modalidades de horario.*

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

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

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

Al establecer dichos calendarios, salvo para el personal de turno total o especial, se fijarán los horarios de trabajo de forma tal que los días 24 y 31 de diciembre no se

trabaje, sin que esto suponga disminución de la jornada anual pactada como de trabajo efectivo.

1) Personal que no trabaja a turnos.

a) La duración mínima de cada jornada de trabajo diaria, de lunes a viernes, será de siete horas, y la máxima de ocho y media, salvo en los Centros que tengan horario flexible, que no podrá sobrepasar el límite legal diario.

b) Si la jornada diaria fuera continuada, se fijará un período de descanso de 15 minutos, que se disfrutará de forma escalonada en las dos horas y media centrales, generalmente en el lugar donde se desarrolle la actividad. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo y no dará lugar a compensación económica alguna. La jornada continuada no podrá comenzar después de las 9:00 horas, ni terminar antes de las 14:30 horas.

c) Aceptado el principio de fijación de Jornada Continuada, y durante los períodos en que se realice la misma, la Dirección de cada Centro determinará aquellos Servicios en los que excepcionalmente, no se pueda realizar tal jornada, informando al Comité de Empresa de los motivos de estas excepciones.

2) Personal que trabaje a turnos (Modalidades del artículo 37).

a) Continuará prestando servicio en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte de los calendarios de turnos que se acuerden.

b) Se fija un descanso de quince minutos, que computará como tiempo de trabajo efectivo y cuyo disfrute se realizará de forma escalonada en las dos horas y media centrales. En aquellos profesiogramas en los que existan relevos que den descansos periódicos a los titulares, los quince minutos se considerarán incluidos en estos descansos periódicos.

c) El personal que no disfrute del descanso de quince minutos establecido en el punto b), percibirá una compensación de 4.08 Euros por día de trabajo.

La Dirección informará a la R.S de aquellas personas afectadas por esta excepción. Se procurará reducir estos casos para que el número de personas que disfruten el descanso sea el mayor posible.

En estas circunstancias, el personal garantizará la marcha normal e ininterrumpida de la producción.

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

Cuando una persona a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otra a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

Sección II.^a Vacaciones

Artículo 30. *Duración.*

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

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

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

En aquellas áreas de trabajo que cesen en su actividad durante los períodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar sus vacaciones, pudiendo reservarse un máximo de tres días para ser tomadas a su conveniencia, dentro de la normativa general, fijándose en cada área de trabajo el número máximo de personas por grupo de actividades, que pueden ausentarse al mismo

tiempo por vacaciones. Se respetará el orden de petición, que deberá realizarse con una antelación de siete días a la fecha de disfrute.

El personal a turno total, de las áreas de trabajo de marcha continua tendrá la reserva de los tres días de vacaciones, que disfrutará de acuerdo con la normativa que se especifica en el párrafo anterior, o la que pudiera pactarse en el Centro.

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

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

La Dirección de cada Centro, a propuesta del Comité de Empresa, concederá dos días complementarios de vacaciones al personal que durante el año cumpla 61 años de edad, tres días a los que cumplan 62 y cinco días a los que cumplan 63, 64, 65 o más años. Estos días complementarios deben ser disfrutados entre los meses de enero-abril y octubre-diciembre.

Artículo 31. *Períodos de disfrute y bonificaciones.*

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

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

- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de enero, febrero, marzo, abril y noviembre: dos días de bonificación.
- Personal que disfrute sus vacaciones los meses de mayo y octubre: un día de bonificación.

Para tener derecho a la bonificación establecida en el párrafo anterior, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

- a) Que las vacaciones se disfruten de manera continuada dentro del período bonificable o que se disfruten en él la mayor parte del total.
- b) En caso de vacaciones fraccionadas, solo habrá lugar a bonificación si todas están comprendidas dentro del período bonificable o, como máximo, siete días fuera de él. En el primer supuesto, se aplicará la bonificación al último que se disfrute. En el segundo, la bonificación será sólo de un día.

Artículo 32. *Retribución en vacaciones.*

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

- Salario convenio.
- Complemento personal absorbible.
- Complemento personal no absorbible.
- Plus personal o aumento voluntario, si lo tuviese concedido.
- Complemento de origen.

- Complemento personal del salario convenio.
- Complementos por modalidad de trabajo (turnicidad, nocturnidad, sábados, domingos, festivos, complemento de jornada partida y factores de indemnización).
- Prima de asistencia.

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

CAPITULO V

Remuneraciones

Artículo 33. *Pago de las Remuneraciones.*

Todas las personas incluidas en este convenio percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales.

Todas las remuneraciones se entienden brutas.

El pago de las mismas se efectuará el último día laborable del mes, a través de entidades de crédito. Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables (turnicidad, nocturnidad, sábados, domingos, festivos, factores de indemnización, horas extraordinarias, etc.), se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes en el que se realiza el pago, abonándose completos los conceptos fijos (salario convenio, complemento personal no absorbible, plus personal, etc.) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de cambios de puestos, turnos etc. A estos efectos, aquellos conceptos que afecten a prestaciones de Seguridad Social (nacimiento, Incapacidad temporal...) se computarán por meses naturales, incorporando en la nómina del mes las variaciones que por estos conceptos pudieran producirse entre el día 16 y el último día de mes, recalculando la nómina. Las diferencias de líquido que pudieran existir con respecto a lo abonado se ajustaran en el mes siguiente.

Artículo 34. *Salario convenio.*

Los importes para cada uno de los niveles profesionales son los que figuran en las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas con dos tramos salariales en cada nivel profesional (se anexan las tablas salariales 2026 como anexo II), siendo el tramo A igual al tramo B reducido en un 2 %.

Artículo 35. *Plus Personal de Desarrollo Profesional.*

Se establece una retribución personal anual de desarrollo profesional no consolidable, que será fijada a través de una Evaluación Anual y realizada por quien ostente la responsabilidad jerárquica, en adelante RJ, del área de trabajo. Las Direcciones de los Centros informarán a los Comités de Empresa de los resultados de la citada Evaluación.

Artículo 36. *Complementos personales.*

- 1) Plus personal: El personal que tenga asignado cantidades por este concepto, las seguirá percibiendo a título personal, en la misma cuantía y condiciones establecidas.
- 2) Complemento personal no absorbible: El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo en la cantidad que cada uno tuviera a 1 de enero

de 2026. Se abonará en 14 pagas y será revisado de conformidad con los criterios establecidos en el capítulo VI del presente convenio Colectivo.

3) Complemento personal de origen: El personal que tenga reconocido este Complemento lo seguirá percibiendo, en la cuantía que tuviera a 1 de enero de 2026. Se abonará en 12 pagas y será revisado de conformidad con los criterios establecidos en el capítulo VI del presente convenio Colectivo.

4) Complemento personal del salario convenio: Teniendo este Complemento carácter de «personal», se mantendrá en las cantidades que cada uno tuviera el 1 de enero de 2026. Se abonará en 14 pagas y será revisado de conformidad con los criterios establecidos en el capítulo VI del presente convenio colectivo.

5) Complemento personal absorbible: El personal que tenga reconocido este complemento lo seguirá percibiendo en la cantidad que cada uno tuviera a 1 de enero de 2026. Se abonará en 14 pagas y será revisado de conformidad con los criterios establecidos en el capítulo VI del presente convenio colectivo.

Cuando exista promoción de nivel profesional, los complementos personales del salario convenio y absorbible serán absorbidos hasta un máximo de la diferencia de salario entre el nivel profesional de origen y el correspondiente al nivel profesional de promoción, manteniéndose en el concepto de complemento personal del salario convenio la cantidad que pudiera exceder de este máximo.

Artículo 37. Complementos por modalidad de trabajo.

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

1. Complemento de Trabajo Nocturno:

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación de los turnos. Se fija este complemento por hora nocturna trabajada en la cantidad de 3,17Euros para el periodo de vigencia del convenio.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera superior a cuatro horas, se abonará el complemento correspondiente como si hubiera trabajado ocho horas.

Quedan exceptuadas de este concepto las horas extraordinarias, puesto que al fijar su valor ya se ha tenido en cuenta el importe del mismo.

2. Complemento de Trabajo a Turno.

a) Turno Total: Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo festivos o domingos con descansos compensatorios; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones, la cantidad de 1.21 euros.

b) Turno Parcial: Personal que realiza su trabajo a tres turnos de ocho horas (mañana, tarde y noche) en áreas de trabajo en las que se descansen los domingos y festivos; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones, la cantidad de 0.92 euros.

c) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas, siempre que uno de ellos sea de noche, en áreas de trabajo en las que se descansen los domingos y festivos, percibirá por cada hora efectivamente trabajada la cantidad de 0.92 euros.

d) Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), descansando sábados y domingos y trabajando todos los festivos; percibirá por cada hora efectivamente trabajada en estas condiciones, la cantidad de 0.92 euros.

e) Turno Especial: Personal que realiza su trabajo en dos turnos de ocho horas (mañana y tarde), incluyendo festivos y domingos con descansos compensatorios. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada, la cantidad de 0.92 euros.

f) Personal que realiza su trabajo en dos turnos alternativos, de ocho horas (mañana y tarde), descansando los domingos y festivos. Percibirá por cada hora efectivamente trabajada, la cantidad de 0.72 euros.

g) Relevo «R»: Los titulares que realizan su jornada de trabajo en el relevo «R» de calendario de trabajo a turno total, percibirán por cada hora de trabajo, la cantidad de 0.72 euros.

Las percepciones del plus de turno y plus de trabajo nocturno, se han calculado teniendo en cuenta la incidencia que sobre cada hora de trabajo a turno efectivamente prestado o cada hora nocturna trabajada, tiene la parte proporcional de gratificaciones y descansos compensatorios y, por consiguiente, en el importe global que se ha señalado se incluyen todas las percepciones, por lo que no darán lugar en ningún caso a reclamaciones suplementarias de ellas derivadas por ninguno de los conceptos indicados y ya tenidos en cuenta en el cómputo de los complementos citados.

3. Complemento de Trabajo en Domingos y Festivos.

El personal que trabaja a turnos, total o especial, (apartados a), d), e) y g) precedentes, con descanso compensatorio, percibirá como complemento por trabajar en domingo y festivos, por cada hora realmente trabajada, la cantidad de: 6.92 euros.

Los festivos a considerar, a efectos de este complemento, serán los establecidos oficialmente para la localidad en la que se encuentran los Centros de Trabajo, con carácter retribuido y no recuperable.

4. Complemento de Trabajo en sábados.

El personal que trabaja a Turnos, percibirá como complemento por trabajar en sábado, por cada hora realmente trabajada, la cantidad de: 3.43 euros.

5. Complemento Especial noches del 24 y 31 de diciembre.

Dado el tradicional y especial significado de estas noches, el personal que trabaje en el turno de 22 horas a 6 horas percibirá un complemento especial de 127,92 euros/noche, cualquiera que sea su nivel profesional.

6. Complemento de Jornada Partida:

Se establece un complemento de jornada partida de 0.71 euros/hora por cada hora efectivamente trabajada en jornada partida.

Artículo 38. Factores de indemnización.

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

La determinación para cada actividad se realizará por los Técnicos de la empresa con participación de la R.S, que podrá ser auxiliada en esta misión por organizaciones exteriores, oficiales o privadas. El resultado de las mismas y el grado que corresponda de Factor de Indemnización será comunicado al Comité de Empresa y al personal afectado de las respectivas actividades. A nivel de cada Centro de Trabajo se creará una Comisión Paritaria, compuesta por dos personas nombradas por la Dirección y otras dos por el Comité de Empresa del Centro, para atender las reclamaciones que se formulen sobre los Factores de Indemnización.

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

Grado 1: 016 euros/hora.
Grado 2: 0,20 euros/hora.
Grado 3: 0,32 euros/hora.
Grado 4: 0,43 euros/hora.
Factor Fuego: 2,80 euros/hora.

Si por algún motivo las condiciones de la actividad variasen, se realizarán las oportunas mediciones para determinar su nueva valoración.

Artículo 39. *Plus de formación.*

Con el objetivo de asegurar una adecuada incorporación del personal de nuevo ingreso, y reconociendo el esfuerzo adicional que implica acompañar y formar a personas que aún no conocen la empresa, sus riesgos, procesos ni sus instalaciones, se establece un plus de formación dirigido exclusivamente a aquellas personas trabajadoras que, de forma formal y previa designación por parte de la empresa, asuman funciones de formación durante los procesos de acogida del nuevo personal.

En coherencia con la importancia del aprendizaje continuo dentro de los equipos, todas las personas trabajadoras contribuyen al desarrollo profesional colectivo. No obstante, este plus se aplica únicamente a las actividades de formación vinculadas al proceso de incorporación de personal de nuevo ingreso por lo señalado anteriormente, no siendo extensible a otras formaciones internas, reciclajes o acciones formativas habituales que forman parte del desempeño ordinario.

El plus de formación se devengará únicamente por los días en los que la persona trabajadora, previamente designada, realice de forma efectiva funciones de formador en acciones de formación de nuevo ingreso, fijándose su cuantía en 5,60 euros brutos por cada 8 horas de formación efectivamente impartidas, o la parte proporcional correspondiente.

La empresa garantizará una planificación adecuada y una comunicación previa para facilitar la correcta organización del trabajo y el reconocimiento efectivo de este complemento.

Artículo 40. *Asistencia al trabajo.*

Ambas Representaciones son conscientes de la necesidad de reducir, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo. Se establece una Prima a razón de 8.28 euros, por día de asistencia al trabajo, que se abonará mensualmente.

Artículo 41. *Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes.*

Gratificación de junio y Gratificación de Navidad.

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario convenio, incrementada con el complemento personal absorbible, el complemento personal no absorbible, plus personal, complemento de origen, y complemento personal salario convenio.

La gratificación de junio, se devengará del 1 de enero al 30 de junio de cada año y se abonará juntamente con la nómina del mes, y la de Navidad, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año y se abonará no más tarde del día 22 de diciembre.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

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

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

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

G.P.	Hora extra diurna – Euros	Hora extra nocturna y festiva – Euros
II	15,9072	18,2689
III	17,0565	19,7324
IV	17,5479	20,4325
V	18,0392	21,1539
VI	22,5229	25,3763
VII	24,6549	28,7104
VIII	26,7557	32,0751
IX	28,6689	34,3689

En las cantidades señaladas se consideran comprendidos todos los recargos legales, incluso suplementos por modalidad de trabajo, factores de indemnización, etc., quedando garantizada una compensación en ningún caso inferior al valor de una hora ordinaria por hora extraordinaria trabajada.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual a la persona.

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

CAPÍTULO VI**Actualizaciones****Artículo 43. Incrementos, revisiones y actualizaciones.**

- 1) Incremento salarial, año 2026.

Para el año 2026 se aplicará un incremento salarial con efectos 1 de Enero de 2.9% correspondiente al IPC interanual sobre las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas anuales, Ventajas Sociales y resto de conceptos revisables definitivos para el año 2025, siendo la tabla salarial resultante la definitiva para dicho ejercicio, sin que quepa sobre la misma revisión alguna y cuyos valores se han hecho constar en el texto del convenio al ser el año 2026 el primer año de su vigencia y se adjuntan como anexo II:

Salario convenio.

Plus formación (revisable a partir del año 2027).

Gratificaciones extraordinarias (junio y Navidad).

Complemento personal no absorbible.
Complemento personal de origen.
Complemento personal del salario convenio.
Complemento personal absorbible.
Compensación no descanso.
Complemento de trabajo nocturno.
Complementos trabajo a turno.
Complemento de trabajo en domingos y festivos.
Complemento de trabajo en sábados.
Complemento de jornada partida.
Complemento especial noches del 24 y 31 de diciembre.
Factores de indemnización.
Prima de asistencia.
Trabajos de diferente nivel profesional.
Vacaciones.
Licencias y permisos.
Indemnización voluntaria enfermedad o accidente.
Horas extraordinarias.
Ventajas sociales:

- Complemento especial de I.T.
- Becas.
- Ayuda a personas con discapacidad (Educación especial).
- Seguro de Vida.
- Seguro de Accidentes.
- Complemento de Ayuda Formación.

2) Incremento Salarial, Revisión y Actualización para los años 2027, 2028, 2029 y 2030.

Para los años 2027, 2028, 2029 y 2030, se acuerda un incremento salarial, con efectos de 1 de enero de cada uno de dichos años, equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual del año inmediatamente anterior, cerrado a 31 de diciembre y publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Dicho incremento se aplicará sobre las tablas de remuneraciones mínimas garantizadas, las Ventajas Sociales y el resto de los conceptos económicos revisables vigentes en el año inmediatamente anterior, resultantes de la aplicación de lo previsto en el artículo 43.1) del presente convenio colectivo.

No será de aplicación ninguna otra revisión o actualización salarial adicional a la aquí prevista.

En el supuesto de que el IPC correspondiente al período indicado resultase negativo, no se procederá a la revisión a la baja de las tablas, considerándose en tal caso que el incremento aplicable será del 0 %.

3) Remuneración Variable.

Se establece una retribución variable, durante la vigencia del presente convenio, para cada uno de los años, de acuerdo con los siguientes criterios:

$(R.E.R/R.E.P) = \text{Coeficiente (C)}$, siendo:

R.E.R. = Resultado Explotación Real Sociedad.

R.E.P. = Resultado Explotación Previsto en Presupuesto Sociedad.

En ambos componentes, el resultado explotación considerado, será el valor suma de los R.E. de las Actividades: Construcción, Automóvil.

Aplicación años 2026-2027-2028-2029-2030:

Coefficiente C:	1,02 hasta 1,05	1,06 hasta 1,09	≥ 1,10
Porcentaje - Tablas Remuneraciones mínimas garantizadas del año.	0,35 %	0,40 %	0,50 %

El porcentaje que correspondiera abonar, según el coeficiente alcanzado para la remuneración variable, se haría efectivo de una sola vez, en el mes de enero del año siguiente, para el personal en alta en ese momento y en proporción al tiempo trabajado durante el año anterior.

La remuneración variable únicamente será exigible y devengable cuando el resultado de explotación del ejercicio económico de la empresa sea positivo. En caso de que dicho resultado sea negativo, no se generará derecho alguno a la percepción de la remuneración variable correspondiente a ese ejercicio.

En ningún caso la ausencia de resultado positivo podrá afectar a otros derechos retributivos ya consolidados.

CAPITULO VII

De la participación, información y representación de las personas trabajadoras

Artículo 44. *Prevención de riesgos laborales.*

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto en este artículo.

La protección de la salud de las personas sujetas a este convenio constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

Principios generales:

1. De la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

1. Evitar y combatir los riesgos en su origen.
2. Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
3. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual solo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
4. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
5. Planificar la prevención.
6. Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

2. Planificación de la prevención.

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de personas trabajadoras expuestas a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información, participación y consulta a la RS, previstos en la ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

1. Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.
2. Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.
3. Información y formación de las personas trabajadoras en materia preventiva.
4. Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

A este respecto, se establece el deber del personal y su representación de colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, para lo cual se establecen medidas de refuerzo de la participación a través de la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos, la planificación y la organización preventiva.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos de las mediciones higiénicas con la frecuencia y metodología que establezca la evaluación de riesgos con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

3. Evaluación de riesgos.

En cuanto a la evaluación de riesgos se aplicará el Método Saint Gobain Delegación E/M/P de Evaluación de Riesgos, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

Si el resultado de la valoración determinara un grado de intervención «alto», con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas se aplicarán en los puestos de trabajo los límites de exposición indicados en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» y su aplicación se realizará con los criterios establecidos en dicho documento, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En cuanto a agentes físicos serán de aplicación los valores establecidos en la legislación vigente.

Artículo 45. *Formación en materia de prevención de riesgos laborales.*

Formación del Personal: Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, se recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Sólo las personas que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignadas a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona, adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de

otros nuevos, contemplar las posibles situaciones de emergencia y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Formación de la Representación Sindical: La Dirección de la empresa se compromete a facilitar, a todos los Delegados/as de Prevención y a la Representación Sindical, la formación necesaria para que tengan acceso a la especialización en Prevención de Riesgos Laborales de nivel básico, así como, a una formación continua, que permita la periódica actualización de los conocimientos.

Formación del personal de empresas contratistas: Saint Gobain Cristalería definirá los mínimos de Seguridad en materia de Seguridad del personal de las empresas subcontratadas. Las empresas subcontratadas formarán a su personal en la prevención de los riesgos propios de su oficio y les informarán de los riesgos existentes en las instalaciones de Saint Gobain Cristalería, SL.

Artículo 46. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y la Administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

La Dirección informará, al menos una vez al año, al Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada centro de trabajo de sus políticas en materia de Medio Ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño en los distintos vectores ambientales (emisiones a la atmósfera, vertidos líquidos y gestión de residuos).

En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la Dirección informará al Comité de Seguridad y Salud Laboral de su influencia en el Medio Ambiente y la seguridad en general.

Artículo 47. *Información Comités de Empresa, y Delegados y Delegadas Sindicales.*

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

Los Comités de Empresa recibirán la siguiente información.

- Mensualmente, una información general sobre la marcha de su propio Centro de Trabajo.

- Trimestralmente, información sobre la evolución general de la empresa, situación de la producción y ventas, sobre programas de producción e inversión, la evolución probable del empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de la plantilla del centro. Esta información se completará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la empresa.

- Anualmente, conocerán y tendrán a su disposición el Balance, Cuentas de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

- Información con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierre total, parcial, definitivo o temporal, reducciones de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del estatus jurídico de la empresa, así como las modificaciones de su actividad empresarial.

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo estudios de métodos de tiempos, y sistemas de calificación y clasificación, etc. Esta información se procurará dar con una antelación de quince días.

- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despidos.

- Recibirán mensualmente las estadísticas sobre índice de absentismo, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, el movimiento de plantilla (altas y bajas) y horas extras.

- Podrán utilizar los tabloneros de anuncios para difusión de temas relacionados con la empresa y el Comité, bajo su responsabilidad. La Dirección facilitará las fotocopias suficientes para su difusión en los tabloneros de anuncios, debiendo entregarse una copia para el conocimiento de aquélla.

La misma información recibirán los Delegados o Delegadas Sindicales en el centro de trabajo de las Secciones Sindicales legalmente constituidas.

Las personas que componen el Comité de Empresa, y los Delegados y Delegadas Sindicales, observarán sigilo profesional aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y/o Sección Sindical, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter de reservado.

Artículo 48. *Representación social.*

1) Centro de Trabajo:

Será ostentada por los respectivos Comités de Empresa, o en su caso por los Delegados y Delegadas de Personal, cuyo nombramiento, composición, atribuciones, funciones y garantías se ajustarán a las disposiciones vigentes en cada momento y a lo dispuesto en el presente convenio.

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

El cómputo será mensual, realizándose del 16 al 15 del mes siguiente.

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

Horas no computables como de permiso sindical:

- Reuniones solicitadas por la Dirección que expresamente se señalen.
- Reuniones para la negociación del convenio y de la Comisión Mixta de Interpretación, Solución de Conflictos y Clasificación.
- Un día para asistir a la reunión de la Comisión Central de Anticipos para Viviendas.

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

2) Delegados y/o Delegadas sindicales.

Las Secciones Sindicales, y Delegados y Delegadas Sindicales en la empresa, se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical, así como por lo pactado en este convenio.

En aquellos Centros de trabajo en los que, por disposición legal, no proceda nombrar Delegado y/o Delegada Sindical, las Organizaciones Sindicales legalmente establecidas que posean más del 15% de la totalidad de las personas que componen el Comité de Empresa, podrán nombrar un Delegado ó Delegada Sindical, siendo condición necesaria que se nombre de entre las personas del Comité de Empresa.

3) Cuota sindical.

A requerimiento de las personas afiliadas a los Sindicatos que ostentan la representación de los mismos, los Centros descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

4) Delegado y/o Delegada Sindical en la sociedad.

Las Organizaciones Sindicales legalmente establecidas que posean en el conjunto de la Sociedad más del 15 % de la totalidad de las personas que constituyen los distintos Comités de Empresa, podrán nombrar, de entre los Delegados y Delegadas Sindicales e integrantes de los Comités de Empresa:

– Un Delegado o una delegada Sindical para el conjunto de la empresa que represente a la Organización Sindical ante la Sociedad.

Una vez sea designada, la empresa aceptará su nombramiento tan pronto como sea acreditado por la Organización Sindical a quien represente.

El Delegado o la Delegada Sindical de Sociedad dispondrán de un máximo de diez días al año, en los que devengará dietas y gastos de viaje, abonados por la empresa, cuando el cumplimiento de sus funciones le exija el desplazamiento a alguno de los Centros afectados por este convenio. Además, podrá asistir a reuniones de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y del Comité Intercentros, en las mismas condiciones que los miembros titulares.

Artículo 49. *Comité Intercentros.*

1) Constitución y Competencias.

Se constituye un Comité Intercentros, que tendrá las siguientes facultades:

a) Contribuir al estudio y resolución de problemas cuya competencia aún estando atribuida a los Comités de Empresa, por su trascendencia, se considere conveniente tratarlas a nivel de empresa, siempre que afecten o puedan afectar a dos o más Centros de trabajo.

b) Recibir información de la empresa, sobre acciones y decisiones que puedan afectar, de modo significativo, al volumen de empleo, tales como Inversiones, Cambios Organizativos, etc.

c) Nombrar los miembros representantes de las personas trabajadoras que tengan que conformar las Comisiones Centrales que se deriven del presente convenio, y no tengan una regulación específica, guardando siempre la proporcionalidad en función de su representación.

Dicha Representación deberá estar formada por componentes del Comité de Empresa, o Delegados o Delegadas Sindicales.

d) Ser informados e informar sobre asuntos de aplicación general en los Centros, en materia de Salud Laboral.

2) Composición.

Este Comité estará compuesto por un máximo de trece personas que serán designadas por las Organizaciones Sindicales con representación en la empresa.

Dicha Representación deberá estar formada por componentes del Comité de Empresa, o Delegados o Delegadas Sindicales.

Se procurará que estén representados todos los Centros.

3) Reuniones.

Podrá reunirse una vez cada trimestre natural, siendo a cargo de la empresa los gastos de desplazamiento y dietas por un tiempo máximo de dos días por cada reunión.

Se computará el tiempo de estas reuniones como Permisos Sindicales, excepto el tiempo necesario para el desplazamiento, que será a cargo de la empresa.

Artículo 50. *Derecho de reunión.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

CAPÍTULO VIII

Ventajas sociales

Artículo 51. *Incapacidad Temporal (I.T.).*

Cuando una persona, con una antigüedad mínima de un año, sea dada de baja como consecuencia de cualquier tipo de contingencia, y previa confirmación de esta baja por el médico de empresa, se concederá un complemento de acuerdo con lo dispuesto a continuación:

a) Bajas por contingencias comunes (IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral):

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa abonará un complemento económico hasta alcanzar el 90 % de la base reguladora, con efectos desde el primer día de la baja. Para el complemento mensual, se debe tener en cuenta que las Gratificaciones de junio y Navidad serán percibidas por el personal íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas, debiendo ser el complemento por IT total del 90 % de la base reguladora.

A estos efectos, la base reguladora de referencia será la resultante de la media de las bases reguladoras correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores al mes en que se produzca la situación de Incapacidad Temporal.

Para el cálculo del complemento mensual, se tendrá en cuenta que las Gratificaciones de junio y Navidad serán percibidas por el personal íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas, entendiéndose que el importe total garantizado durante la situación de Incapacidad Temporal es el 90 % de la base reguladora.

b) Bajas por contingencias profesional (IT derivada de enfermedad profesional o accidente laboral):

La empresa complementará las bajas por estas contingencias hasta el 100 %. El complemento será de un importe tal que, sumado a la prestación económica que perciba por la situación de Incapacidad, garantice que el personal reciba el 100 % de la Base Reguladora con el límite de las percepciones retributivas de acuerdo a lo que percibiría la persona trabajadora si estuviese activa. Excepcionalmente, en las bajas consecuencia de contingencias profesionales no se tendrá en cuenta el requisito de antigüedad precitado.

c) Agotado el plazo máximo de I.T. y hasta tanto la persona no sea dada de alta, o hasta la fecha en que se le reconozca, por la entidad competente, cualquier grado de incapacidad, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación económica que conceda la Seguridad Social, garantice, durante este periodo la percepción del 90 % de la base de cotización.

Artículo 52. *Excedencias.*

Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo (obligatorio para la empresa) durante el primer año de vigencia de la excedencia voluntaria del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. *Becas.*

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

1) Disposiciones generales.

Las ayudas para estudios se concederán en relación con la edad y con los estudios de los hijos e hijas para los que se soliciten.

Una Comisión, creada en cada Centro, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas que sean presentada.

La Comisión estará formada por dos Representantes de la Dirección del Centro y dos Representantes del Personal. Si existiera Asistente Social, será preferentemente participe de esta Comisión.

Las becas se abonarán al personal en la nómina del mes de diciembre. Se procurará por la Comisión agilizar la resolución de las solicitudes a fin de poder abonarlas en el mes de noviembre. Las correspondientes a las edades relacionadas en el cuadro de entre los 3 y los 18 años, serán abonadas en la nómina del mes de septiembre.

2) Edad y estudios para los que podrán solicitarse becas.

La edad de los hijos e hijas para los que se solicite becas será la que se tenga al 31 de diciembre del año de la solicitud a efectos de la asignación del nivel de estudios.

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

2.1) Clasificación por edades y niveles educativos.

Quedan distribuidos en los siguientes grupos:

De 3 a 18 años

Nivel Educativo Ley General de Educación y Sistema Educativo LOE	Edad	Grupo de Estudios
2.º Ciclo de E. Infantil.	De 3 a 5 años.	A
Educación Primaria.	De 6 a 11 años.	B
Educación Secundaria Obligatoria.	De 12 a 15 años.	C
F. Profesional de 1.º Grado y 2.º Grado. 1.º y 2.º de Bachillerato. Ciclos Formativos de Grado Medio de F.P.	De 16 a 18 años.	D

A partir de los 19 años

Nivel Educativo Ley General de Educación y Sistema Educativo LOE	Grupo de Estudios
1.º Ciclo Universidad.	E
Ciclos Formativos de Grado Superior de F. Profesional.	
2.º Ciclo Universidad.	F
3.º Ciclo Universidad.	

A partir de los 19 años

Nivel Educativo Ley General de Educación Plan Bolonia	Grupo de Estudios
Formación Grado y Postgrado.	G

2.2) Becas para otros estudios.

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

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

3) Condiciones para solicitar becas.

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

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

3.2) Podrán solicitar becas de empresa también quienes hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.3) El personal podrá solicitar beca, tanto para sus propios hijos e hijas, como para niños o niñas que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.4) Los cónyuges de personas fallecidas en activo y los pensionistas que perciban pensión de empresa de jubilación o incapacidad podrán solicitar ayudas para sus hijos e hijas en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.5) La edad máxima de hijos e hijas para la solicitud de beca será de 26 años al 31 de diciembre del año de solicitud.

3.6) Cuando ambos progenitores o tutores trabajen en Saint-Gobain Cristalería, SL, sólo podrá solicitar beca para la ayuda de estudios de sus hijos e hijas comunes uno de ellos.

3.7) Para los hijos e hijas cuyas edades estén comprendidas entre los 3 y los 18 años (calculadas al 31 de diciembre del año que se trate) no será necesario la presentación de solicitud de beca, salvo lo dispuesto en el punto 3.8 del presente artículo.

3.8) Para la percepción de la beca de estudios correspondientes a los grupos «E», «F» Y «G» u otra de un grupo inferior teniendo una edad superior a los 18 años (calculados al 31 de diciembre), el personal deberá presentar cada año la oportuna solicitud, de acuerdo con lo señalado en el punto 4 del presente artículo.

La cuantía de la beca será la fijada para el grupo de estudios que corresponda según el nivel educativo.

4) Presentación de la solicitud.

4.1) En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas para aquellos hijos e hijas del personal que se encuentren en alguno de los supuestos del punto 3.8 ó sean menores de 3 años, plazo que finalizará el 31 de octubre. Quienes soliciten, presentarán su petición en un impreso que al efecto le será entregado por el Servicio de Administración de Personal o por el Departamento de Recursos Humanos.

4.2) El impreso de petición será cumplimentado por la persona de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifiquen. Las Comisiones de los Centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3) Junto con el impreso de solicitud, se deberá presentar el justificante de matriculación en el curso y centro para el que se solicita la beca. Además, en el caso de niveles educativos que se adquieran mediante el sistema de créditos, para tener derecho a la beca únicamente será necesaria la matriculación de un mínimo de 24 créditos, con la excepción del último año de estudios, donde el número de créditos podrá ser inferior, toda vez que vendrán determinados por las asignaturas que le falten a la persona solicitante para concluir los estudios. A este respecto, la Comisión de Becas de los Centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.8).

5) Importe de las becas.

5.1) La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

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

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

Nivel de estudios	Importe becas - Euros
A	155,39
B	186,10
C	242,53
D	418,92
E	611,41
F	800,95
G	706,18

Las becas de los hijos e hijas del personal que acudan a Centros Especializados de recuperación de dislexia, se incrementarán en el 50 % de la beca-base, acreditando la asistencia.

5.3) Excepto para alumnado de 26 años y los de educación maternal, se incrementarán las ayudas en las siguientes cuantías:

a) 120 % sobre la beca-base si el alumnado necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de residencia familiar.

b) 50 % sobre la beca-base si se está matriculado en el nivel de estudios «E», «F» y «G» y se reúnen los requisitos del apartado 4.3.

c) 50 % sobre la beca-base si se está matriculado en el nivel de estudios «D» y se necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la empresa pusiera a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

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

5.5) Veracidad de los datos: La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

Artículo 54. *Educación Especial.*

– Las becas y ayudas al estudio de educación integrada constituyen uno de los instrumentos que contribuyen de forma más eficaz a hacer posible el principio de igualdad de oportunidades, para que ningún estudiante abandone sus estudios. El alumnado con necesidades específicas, y/o asociada a algún tipo de discapacidad, con atenciones educativas específicas reconocidas, trastornos graves de conducta y/o de trastornos graves de la comunicación, de la que resulte la necesidad de recibir apoyo educativo, en un centro ordinario o de Educación especial, optaran a las ayudas según la normativa de aplicación que se describe en este artículo.

– Lo estipulado en el punto anterior también será de aplicación a los pensionistas que perciban pensión de empresa de jubilación o viudedad, que tengan hijos o hijas a su cargo en las condiciones descritas.

– El grado de discapacidad será evaluado por los Organismos establecidos en el Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad y disposiciones complementarias.

– Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

1. Personas con discapacidad que tengan derecho a la prestación económica por la Seguridad Social.

– Cuantía de la ayuda de la empresa: 1.254,73 euros/año.

2. Personas con discapacidad menos gravemente afectados y que, por consiguiente, no perciben la prestación económica de la Seguridad Social.

– Cuantía de la ayuda de la empresa: 1.549,48 euros/año.

3. Será condición imprescindible para cualquiera de los dos supuestos anteriores que se requiera de educación integrada en centro ordinario y/o en Centro especializado.

4. Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la prestación económica otorgada por la Seguridad Social.

– Cuantía de la ayuda de la empresa: 2.073,77 euros/año.

5. Los importes de las ayudas se abonarán mensualmente en la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

Artículo 55. *Seguro de Vida e Incapacidad.*

1) Condiciones generales.

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

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de Gran Incapacidad, Incapacidad Permanente Absoluta o Total cuando sean baja en la empresa.

El capital se abonará a las personas designadas en caso de fallecimiento, o a la persona asegurada en caso de incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total, ajustándose a lo dispuesto en la Ley 50/80 de 8 de octubre de 1980.

2) Personal asegurado.

– Se beneficiarán de las garantías establecidas.

- a) Cualquier persona por cuenta ajena de alta en la empresa.
- b) Quienes agotado el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal se encuentren en espera de la calificación de Incapacidad Permanente, hasta que termine la anualidad en que cumplan la edad ordinaria de jubilación establecida por la Seguridad Social.
- c) El personal que se haya jubilado anticipadamente, hasta que termine la anualidad en que cumpla la edad ordinaria de jubilación establecida por la Seguridad Social, sólo para caso de fallecimiento.

3) Personal excluido de las garantías.

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

4) Duración de las garantías.

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

4.2 Las garantías cesarán:

- 1) El mismo día del cese para quienes causen baja en la empresa, salvo en los casos previstos en los apartados b) y c) del punto 2) de este artículo.
- 2) En caso de que se haya percibido el capital estipulado por la situación de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

5) Capitales garantizados.

5.1 Para la gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total cuando sean baja en la empresa.

1. El importe del capital garantizado para cada persona asegurada es igual al producto del capital base que corresponde a su nivel profesional por el coeficiente familiar.

2. Los Capitales Base correspondientes a cada nivel profesional son los siguientes:

Seguro de Vida. Capitales garantizados	Importe – Euros
II	19.669,64
III	21.610,32
IV	21.610,32
V	22.579,43
VI	26.318,31
VII	26.318,31
VIII	30.059,64
IX	31.287,92

Dentro de este apartado está incluido el personal en período de prueba y eventuales.

3. Coeficiente familiar.

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

1. Personal asegurado sin cónyuge o viudedad sin descendencia: 1,00.
2. Personal asegurado sin cónyuge o viudedad con hijos e hijas menores de 18 años o mayores con discapacidad: 1,25.
3. Personal asegurado con cónyuge: 1,25.
4. Para cada hijo e hija menor de 18 años o mayor con discapacidad, se incrementará el capital base en: 0,25.

5.2 El capital garantizado en caso de fallecimiento para cada persona asegurada será igual a una anualidad de las remuneraciones mínimas garantizadas de acuerdo con el nivel profesional de la persona trabajadora, manteniéndose las coberturas reguladas anteriormente para los casos de Incapacidad con las revisiones y actualizaciones que sean oportunas.

- 6) Riesgos excluidos.

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

Respecto a la cobertura del riesgo de Gran Incapacidad, Incapacidad Permanente Absoluta o Incapacidad Permanente Total, los riesgos excluidos son los señalados en las normas que rigen en esta materia.

- 7) Personas beneficiarias.

– Las personas beneficiarias del Seguro Colectivo serán, las siguientes:

- El cónyuge superviviente, en su defecto los hijos e hijas del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos de la persona fallecida.
- Se hace constar, sin embargo, que de forma excepcional podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser expresamente comunicadas por la persona asegurada a la empresa, mediante la cumplimentación del

boletín de cambio de persona beneficiaria y ser recibido expresamente por la Aseguradora.

8) En caso de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total se abonará el capital garantizado cuando por alguno de estos motivos la persona asegurada cause baja en la empresa.

En caso de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total el personal asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Artículo 56. *Ayuda de estudios para el personal.*

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

1) Condiciones para solicitar la ayuda.

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

a) Tener, a la fecha de presentación de la solicitud, una antigüedad mínima de un año.

b) No existen límites de edad.

c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la empresa, en centros oficiales u homologados, de carácter Técnico, Económico, Social y Comercial o en Idiomas.

2) Solicitud.

– Quienes la soliciten presentarán la siguiente documentación en el Servicio de Administración de Personal o Recursos Humanos:

a) Una solicitud, antes del 31 de octubre de cada año, para quienes cursan estudios con carácter de «Oficiales», o antes del 31 de mayo para quienes sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

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

3) Cuantía de las ayudas para estudios en Centros Oficiales.

a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará a la persona interesada antes del 31 de diciembre, o 30 de junio, según se trate de alumnado oficial o libre, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

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

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

a) El 80 % del costo total en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 % de las asignaturas (créditos en el caso de que los estudios se estructuren con dicho sistema) matriculadas, como mínimo.

b) El 100 % del costo total en el caso de que aprobase el 75 % de las asignaturas (créditos en el caso de que los estudios se estructuren con dicho sistema) matriculadas.

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

En cualquier caso, el importe de la matrícula será el equivalente al de los centros públicos.

4) Clases particulares.

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

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

– El importe máximo de la ayuda por este concepto será de 131.01 euros, como máximo aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3), en función del número de asignaturas aprobadas.

5) Cuantía de las ayudas para estudios en centros homologados no oficiales.

– La cuantía máxima total de la ayuda por curso de estudios que se realicen en estos centros (Graduado Escolar, Idiomas, Marketing, etc.) será de 342.62 euros, como máximo.

Artículo 57. *Anticipos de vivienda.*

Los anticipos para compra, construcción o reparación de viviendas se regirán por las normas aprobadas en octubre de 2009 por la Comisión Central de Anticipos de Vivienda así como por las posteriores actualizaciones aprobadas por la comisión.

La cantidad máxima para conceder por solicitud será:

- a) Para compra o construcción de vivienda: 24.000,00 euros.
- b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda: 10.000,00 euros.

En relación al tiempo de devolución máximo será: desde 1 de enero de 2022:

- a) Para compra o construcción de vivienda: Doce años.
- b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda: Seis años.

Artículo 58. *Seguro de Accidente Laboral.*

La empresa durante la vigencia de este convenio se compromete a abonar, un capital en los supuestos de fallecimiento, Gran Incapacidad, Incapacidad Permanente Absoluta o Total, que sean consecuencia de un accidente laboral, en las siguientes condiciones:

a) Personal asegurado:

Se beneficiarán de las garantías establecidas el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

b) Garantías:

Respecto a las normas de las garantías, capitales garantizados, coeficiente familiar y personas beneficiarias se aplicarán las normas anteriormente establecidas para el Seguro de Vida/incapacidad de este convenio, excepto que las garantías comenzarán a partir del primer día de trabajo, al de ser dado de alta en la empresa.

CAPÍTULO IX

Sistemas complementarios de previsión

Artículo. 59. *Sistema de Previsión.*

Con independencia de los Seguros de Vida que se contemplan en este convenio, a fecha 1 de enero del año 2000, se creó un SISTEMA DE PREVISIÓN para el personal incluido en el mismo con una antigüedad de 1 año al 31 de diciembre del año considerado.

Al efecto, la empresa estableció la adhesión del personal afectado, como partícipes, a un plan de pensiones del sistema individual (P.P.I.) y de aportación definida.

Dicho Plan de Pensiones Individual fue concertado con BBVA Pensiones, SA, Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, realizándose las aportaciones por cuenta de los partícipes, según se describe en los párrafos sucesivos.

La empresa, no obstante, se compromete a realizar directamente dichas aportaciones en el Plan de Pensiones que cada persona designe, en el momento en que exista una solución técnica que lo permita. Cada persona deberá para ello, aportar la documentación, que, al efecto, le sea solicitada por la empresa.

Aportación de la empresa por cuenta del personal:

Durante la vigencia del presente convenio, con cargo a la empresa, se realizará al P.P.I. una aportación anual por cuenta y en beneficio de cada persona adherida al mismo que será el 2 % del salario tablas catorce meses incrementado con el Complemento Personal Absorbible y Complemento Personal de Origen con el objetivo de que no tenga doble afectación la eliminación de ese concepto.

Para ello se abonará y retendrá a cada persona mensualmente (12 pagas) el porcentaje indicado en concepto de Aportación al P.P.I.

Las cantidades resultantes de la aplicación de los porcentajes anteriores serán ingresadas mensualmente.

Para el personal de nuevo ingreso, la aportación se devengará a partir del primer día del mes siguiente al que cumpla el año de antigüedad y todos ellos deberán firmar el boletín de adhesión al P.P.I. para tener derecho a esta prestación.

Las aportaciones de la empresa, por cuenta del personal, cesarán en el momento en que la persona interesada cause baja en la empresa y, en todo caso, al cumplir la edad ordinaria de jubilación.

Disposición adicional primera. *Plan de igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la aplicación íntegra y obligatoria del Plan de Igualdad de la empresa, firmado con fecha 21 de abril de 2026, el cual se entiende plenamente vigente y de obligado cumplimiento para todas las personas incluidas en el ámbito funcional y personal de este convenio.

El Plan de Igualdad se aplicará en los términos y condiciones establecidos en su propio contenido, comprometiéndose la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras a velar por su correcta implantación, seguimiento y evaluación. Todo ello se realizará de conformidad con la normativa vigente. Y bajo el principio de mejora continua en materia de igualdad.

Disposición adicional segunda. *Horas extras.*

El personal que realice horas extraordinarias podrán optar, indicándolo antes de su realización, bien por percibir las cantidades que se indican en el artículo 41, o bien por devengar las cantidades que se relacionan:

Nivel profesional	Jornada diurna – Euros	Domingos, festivos y nocturnas – Euros
II	11,03	12,72
III	11,83	13,70
IV	12,17	14,20
V	12,50	14,68
VI	15,66	17,63
VII	17,11	19,93
VIII	18,60	22,23
IX	19,93	23,82

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

Disposición adicional tercera. *Permisos.*

Se acuerda que los días de permiso a los que tienen derecho las personas trabajadoras según lo dispuesto en el artículo 33.1.D del actual convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (aplicable por remisión del presente convenio colectivo), podrán disfrutarse por las personas trabajadoras mientras dure el hecho causante.

Disposición adicional cuarta. *Confidencialidad.*

La dirección y los/las representantes de las personas trabajadoras consideran que el cumplimiento del deber de confidencialidad es un elemento clave para la marcha de los negocios, pervivencia de la empresa, la protección de la imagen de marca, el éxito de los nuevos lanzamientos o proyectos, y la colocación de nuestros productos en el mercado.

Por lo anterior, todas las personas trabajadoras, en el ejercicio de sus funciones, deberán regirse por los principios de buena fe, sigilo profesional y confidencialidad, comprometiéndose a observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo interés de la empresa les haya sido transmitida con carácter reservado, todo ello en relación con lo estipulado en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera.

Dado que en el momento de la firma del presente convenio se encuentra vigente una norma de rango legal que entró en vigor ya para el ejercicio 2022 que limita las aportaciones a los planes de pensiones individuales (PPI) a 1.500 euros anuales, y habiéndose detectado casos de personal vinculado al convenio en los que dicho límite se ha sobrepasado ya en el ejercicio 2022, la empresa desde la firma del presente convenio controlará la no superación de dicho límite anual en las aportaciones, topando a dicho límite la retención para su ingreso en el PPI. En los casos en que el devengo

sobrepasara el límite de los 1.500 euros, el exceso, ya incluido como devengo en la nómina de la persona trabajadora, revertirá en sus percepciones líquidas.

Respecto de las aportaciones que las personas trabajadoras pudieran hacer al Plan a título individual, la empresa no puede hacerse responsable al desconocer las mismas, siendo obligación de la persona trabajadora el respetar dicha limitación a los efectos de cumplir la normativa vigente.

Si durante la vigencia del convenio se produjeran cambios legales que afectaran a esta materia y a lo aquí regulado, las partes firmantes del convenio se comprometen a reunirse y abordar este asunto buscando las soluciones que sean más adecuadas en cada caso a tenor de las modificaciones legales que se hayan introducido.

Disposición transitoria segunda. *Supresión de la Prima Global de Productividad (PGP).*

Con efectos de 1 de enero de 2026 queda suprimida la Prima Global de Productividad (PGP), como consecuencia de necesidades organizativas y operativas de la empresa, así como en el marco de las medidas orientadas a la contención y reducción de costes, necesarias en el contexto actual para favorecer la viabilidad del centro.

Como medida de compensación por la supresión de dicho concepto, el importe correspondiente al valor 1 de la Prima Global de Productividad (PGP), conforme a las tablas salariales del año 2025, se integrará, con los mismos efectos, en el complemento personal de Origen para aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo efectivamente la Prima Global de Productividad en contratos vigentes a 31 de diciembre de 2025.

Este complemento tiene naturaleza estrictamente compensatoria, derivada de la supresión de un concepto preexistente, no forma parte de la estructura salarial ni de la retribución mínima garantizada del convenio, y se reconoce exclusivamente en atención a las circunstancias organizativas, operativas y económicas que motivan dicha compensación, sin configurar un derecho retributivo autónomo ni consolidable.

ANEXO I

Procedimiento de calificación niveles profesionales

Nivel profesional II

Misión general:

Operaciones elementales, que se realizan siguiendo instrucciones, normas y consignas generales de fácil comprensión, y pueden o no requerir de una elemental especialización para su desempeño; son ejecutados siguiendo las indicaciones directas de algún mando.

Unidades de competencia:

- Operaciones muy elementales de verificación y/o control de variables sencillas de temperatura, presión, velocidad, etc., en procesos de fabricación.
- Regulaciones sencillas de elementos de máquinas e instalaciones, con especificaciones y tolerancias muy definidas, en los procesos de corte, manufactura, serigrafía, templado, etc.
- Operaciones de carga, descarga, acondicionamiento y transporte que requieren alguna precisión y destreza, por medio de elementos de tracción poco complejos.
- Verificaciones de calidad simples de los productos, siguiendo normas y pautas muy detalladas y estandarizadas.
- Operaciones muy sencillas de mantenimiento preventivo o reparación de mínima dificultad y procesos claramente definidos.

Formación requerida:

Formación básica general, necesaria para la comprensión y aplicación de normas y procedimientos de escasa dificultad y poco complejos. Nociones elementales en alguna rama profesional para la identificación de variables muy sencillas de: presión, temperatura, velocidad, etc.; diferenciar y controlar piezas, series, etc.

Competencias generales:

Se dan escasas posibilidades de tomar alguna decisión, sencilla, ante las reducidas variaciones o incidencias que se pueden producir en los procesos y procedimientos, que están preestablecidos de antemano.

Nivel profesional III

Misión general:

Trabajos de escasa complejidad que son realizados siguiendo métodos y procedimientos sencillos, concretos y estandarizados, y para cuya realización se requiere de una cierta especialización; son ejecutados siguiendo indicaciones generales de algún mando.

Son ocupaciones de una baja autonomía y requieren de la supervisión directa de algún mando.

Unidades de competencia:

- Operaciones de vigilancia, verificación, control y regulación de variables de temperatura, presión, velocidad, etc., en máquinas e instalaciones poco complejas, en los procesos de fabricación.
- Procesos de recepción, carga, descarga, acondicionamiento y transporte de materiales y productos que requieren una habilidad y acusada precisión y destreza para el manejo de elementos de tracción y/o maquinaria complejos.
- Verificaciones de calidad de productos en fases del proceso, siguiendo pautas y especificaciones normalizadas.
- Actividades de vigilancia y ayuda en los procesos de elaboración, tratamiento y transformación de productos.
- Operaciones de mantenimiento predictivo, preventivo o para reparación de útiles o maquinaria de poca dificultad.
- Trabajos de tratamiento, archivo y reproducción de textos de dificultad normal; emisión y recepción de correspondencia y documentación diversas, en tiempo y presentación adecuada.

Formación requerida:

Formación básica general, necesaria para comprender y aplicar procedimientos y métodos de trabajo de poca complejidad. Nociones básicas en alguna rama profesional para la medición, verificación o control de variables sencillas de: presión, temperatura, velocidad, etc.; diferenciar, controlar, cuantificar piezas, series, etc.

Competencias generales:

Algunas posibilidades de tomar decisiones ante variaciones e incidencias que se produzcan en los procesos y procedimientos seguidos, ante un determinado número de acciones preestablecidas y de fácil deducción.

Nivel profesional IV

Misión general:

Trabajos de cierta complejidad, pero de naturaleza impuesta por métodos o procedimientos estandarizados, que requieren de una cierta especialización para su desempeño, y cuya responsabilidad está parcialmente limitada por la supervisión directa o sistemática de mandos superiores.

Unidades de competencia:

- Operaciones de vigilancia, control y regulación de variables de temperaturas, presiones, velocidades, etc. en máquinas e instalaciones medianamente complejas, para conseguir productos dentro de las especificaciones y tolerancias marcadas, en procesos de corte, manufactura, serigrafía, templado, etc.; verificación y control de la producción obtenida.

- Ejecución y/o supervisión final de los procesos de carga, descarga, acondicionamiento y almacenamiento de producto fabricado, para su correcto stockaje y expedición; control de la producción realizada.

- Control de la calidad, con comprensión de procesos y procedimientos, de los productos terminados, siguiendo normas y pautas generalizadas.

- Trabajos de tratamiento de textos, hoja de cálculo, emisión y recepción de correspondencia y documentación diversas de cualquier dificultad, en tiempo y presentación adecuados.

- Recepción y tratamiento, según procedimientos usuales, de datos e informaciones de naturaleza financiera, comercial o técnica, su registro y control.

Formación requerida:

Formación general, necesaria para comprender o asimilar métodos y procedimientos de trabajo de cierta complejidad. Conocimientos en alguna rama profesional, necesarios para resolver mediciones, verificación y control de variables tales como: presión, temperatura, velocidad, apreciación de superficies, etc. Interpretación y seguimientos de esquemas, croquis y planos de utilización normal. Recopilación y tratamiento de datos e informaciones de naturaleza administrativo-financiera sencilla y otros asimilables.

Competencias generales:

Frecuentes posibilidades de toma de decisión ante variaciones e incidencias que se produzcan en los procesos o procedimientos, dentro de opciones conocidas por la experiencia acumulada.

Nivel profesional V

Misión general:

Trabajos de acusada complejidad que se ejecutan siguiendo métodos o procedimientos no totalmente predeterminados, que exigen una acusada especialización. Pueden o no requerir acciones de coordinación y control sobre el trabajo de otras personas de menor cualificación.

Unidades de competencia:

- Operaciones de control, seguimiento y regulación de variables en instalaciones complejas, en los procesos de elaboración, explotación y transformación del vidrio, con responsabilidad directa sobre resultados de: cadencias, rendimientos y calidad de los productos terminados. Coordinación y control de las actividades a desarrollar por otras personas menos cualificadas, cuyas tareas concurren al mismo fin.

- Operaciones de reparación, mantenimiento preventivo y correctivo, y servicio de guardia dentro de las distintas especialidades profesionales, de cualquier dificultad y complejidad de equipos, maquinaria e instalaciones.

- Funciones características de Secretariado de Dirección y despaching con exigencia del dominio de un idioma extranjero.

- Tratamiento de datos e informaciones de naturaleza administrativo/contable, comercial o técnica, mediante la aplicación de reglas y normativas de carácter general.

- Actividades de atención directa al cliente para la recepción de pedidos, atención/canalización de reclamaciones, seguimiento de ventas, etc.

- Trabajos de delineación y análisis no muy complejos, siguiendo pautas y recetas establecidas.

Formación requerida:

Formación amplia en conocimientos generales o bien formación profesional de primer grado en algún oficio o rama de actividad, generalmente complementada con la realización de algún seminario específico, aplicada a la correcta utilización, control, reparación y mantenimiento de equipos, maquinaria e instalaciones complejas; comprensión y aplicación de reglas y normas administrativo/contables, comerciales, etc.

Competencias generales:

- Las variaciones e incidencias presentadas requieren la toma de decisiones sobre las operaciones a realizar y los medios necesarios, dentro de una gama de opciones no totalmente preestablecidas, por lo que es necesaria una experiencia y aprendizaje dilatados en una o varias técnicas para responder convenientemente a las variaciones que se presenten en la marcha, regulación y conducción de los procesos.

Nivel profesional VI

Misión general:

Trabajos complejos que integran un conjunto de tareas y actividades diversas dirigidas a la consecución de un objetivo material definido, que pueden requerir la ayuda de una o varias personas menos cualificadas, cuya actividad coordina y controla como responsable de equipo, sección o proceso, o que aun no implicando la ordenación de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relación con personas internas o externas a la propia Organización.

Unidades de competencia:

- Cometidos que requieren coordinar, controlar y supervisar los medios técnicos y humanos de producción de mediana complejidad, asumiendo la responsabilidad sobre los rendimientos, cadencias y calidades obtenidos durante un turno de fabricación.

- Trabajos de investigación y desarrollo de aplicaciones prácticas en alguna de las ramas profesionales para su impartición en departamentos de producción, o bien que son base para proyectos de mayor envergadura a desarrollar por profesionales de mayor capacitación.

- Trabajos de naturaleza administrativo-contable o técnica que requieran una considerable especialización, dirigidos a la obtención de balances, previsiones, costes, aprovisionamiento y compra de materiales y/o servicios, etc., que pueden conllevar, o no, la exigencia de coordinar y controlar la realización de las actividades de otras personas de menor cualificación.

- Desarrollo de trabajos de oficina técnica y laboratorio de producción, tomando como base pautas y procedimientos generales.

- Funciones de Secretariado de Alta Dirección y *despaching* con exigencia del dominio completo de dos o más idiomas extranjeros.

– Actividades de programación de aplicaciones poco complejas y explotación de datos en ordenador central.

Formación requerida:

Fuertes conocimientos de base, complementados con algún cursillo específico, o bien una formación profesional de segundo grado en alguna rama de actividad. Se requiere una elevada cualificación y haber aprendido y adquirido probada experiencia en distintas técnicas que debe integrar para su aplicación.

Competencias generales:

– Pueden presentarse variables e incidencias que deben ser analizadas y controladas, determinando en cada caso la respuesta u opción adecuadas dentro de un marco general de referencia. Comprende la utilización de informaciones y datos o procedimientos que pueden influir en decisiones para la gestión de la empresa. Exige disponibilidad para el cumplimiento horario en general con flexibilidad suficiente.

Nivel profesional VII

Misión general:

Funciones de acusada complejidad técnica o funcional dirigidas a la coordinación, control y explotación de los recursos técnicos y humanos de una sección o departamento de producción, administrativo-comercial, técnico, de personal, etc., o asistiendo a la Dirección o Cuadros, con notable implicación de mando y supervisión de personal subordinado, o bien dirigidas a la realización de estudios, proyectos, análisis e informes de considerable dificultad y componente técnico-intelectual.

Unidades de competencia:

– Funciones con fuerte implicación de organización, control y supervisión de medios técnicos y humanos afectados a líneas de producción complejas y de tecnología avanzada, con asunción de responsabilidades de los rendimientos, cadencias y calidades obtenidos en un turno de fabricación.

– Funciones técnicas de alta exigencia y cualificación en trabajos de investigación, control de calidad, mantenimiento, etc.

– Elaboración, coordinación y supervisión, en su caso, de trabajos de índole administrativo comercial, con exigencia de análisis y justificación de resultados y objetivos.

– Actividades de prospección, promoción y venta de productos, con un buen dominio sobre las características y aplicaciones de los mismos, red de clientes, situación de mercados, etc.

– Trabajos de investigación y desarrollo de nuevas aplicaciones en laboratorios de investigación; ejecución autónoma de proyectos y estudios complejos en oficinas técnicas.

– Actividades de programación de cadenas generalizadas y aplicaciones complejas en el área informática; control de la producción y explotación de datos, con un equipo de operadores bajo su responsabilidad.

Formación requerida:

Requieren la posesión de conocimientos generales particularmente desarrollados en alguna disciplina, conocimientos técnicos de muy elevada cualificación en especialidades concretas o integradas, o bien una formación profesional de segundo grado, fuertemente complementada con cursillos específicos sobre las técnicas y metodologías empleadas en sus áreas de actividad.

Competencias generales:

La ejecución requiere elevadas dotes de autonomía y decisión para encontrar la mejor solución a las situaciones imprevistas y difíciles que puedan presentarse.

Nivel profesional VIII

Misión general:

Funciones muy complejas, definidas por objetivos globales, cuyo desempeño requiere establecer los programas, métodos o procedimientos necesarios para la consecución de los objetivos fijados. Pueden implicar la acción de mando de una o varias secciones o departamentos con un volumen importante de medios técnicos y humanos, de cuya organización, control y óptimo aprovechamiento se es responsable.

Unidades de competencia:

- Funciones consistentes en el desarrollo de una técnica o aplicación especializada de estudio o asistencia a una Dirección o Área de gestión de especial importancia. Funciones cuyos titulares por lo general desempeñan la jefatura o mando de un área de gestión y que tienen como responsable jerárquico a un Director o Cuadro.

- Funciones de alto contenido técnico-intelectual dirigidas a la coordinación y optimización de los recursos técnicos y humanos en instalaciones complejas de producción, dirigidas a la obtención de objetivos fijados sobre rendimientos, productividad, cadencias y calidades, con participación en la gestión integral y resultados de la totalidad de los procesos.

- Funciones de similar exigencia formativa, dirigidas a actividades de análisis, investigación, desarrollo, control de los procesos y logro de los objetivos marcados, en secciones o departamentos de control de calidad, mantenimiento, oficinas técnicas, administrativo-financieras, gestión de personal, comerciales, etc.

Formación requerida:

Formación de titulado de grado medio en alguna disciplina, o bien un tercer grado de formación profesional, dado el alto contenido técnico-intelectual de las actividades a desarrollar, coordinar o controlar.

Competencias generales:

Alto grado de autonomía e iniciativa, siendo supervisadas las actuaciones en función de los resultados obtenidos.

Nivel profesional IX

Misión general:

Funciones muy complejas, que implican hacer frente a situaciones imprevistas que pueden suponer la modificación o fijación de nuevos objetivos globales, cuyo desempeño requiere establecer los programas, métodos o procedimientos necesarios para la consecución de los referidos objetivos. Pueden implicar la acción de mando de una o varias secciones o departamentos con un volumen importante de medios técnicos y humanos, de cuya organización, control y óptimo aprovechamiento se es responsable. Toma de decisiones complejas de forma autónoma en entorno de incertidumbre sin método o procedimientos previamente establecidos, que afectan a la marcha de las instalaciones, a la organización del trabajo en su ámbito de competencia, o impliquen compromisos económicos para la sociedad.

Unidades de competencia:

- Funciones consistentes en el desarrollo de una técnica o aplicación especializada de estudio con un alto componente de coordinación o control. Funciones cuyos titulares por lo general desempeñan la jefatura o mando de un área de gestión y que tienen como responsable jerárquico a un Director o Cuadro.
- Funciones de muy alto contenido técnico-intelectual dirigidas a la coordinación y optimización de los recursos técnicos y humanos en instalaciones complejas de producción, dirigidas a la obtención de objetivos fijados sobre rendimientos, productividad, cadencias y calidades, con participación en la gestión integral y resultados de la totalidad de los procesos.
- Funciones de elevada exigencia formativa, dirigidas a actividades de investigación, desarrollo, control de los procesos y logro de los objetivos marcados, en secciones o departamentos de control de calidad, mantenimiento, oficinas técnicas, administrativo-financieras, gestión de personal, comerciales, etc.
- Multifuncionalidad y policompetencia.
- Implicación y contribución en el diseño y desarrollo de proyectos de mejora e innovación en su área de trabajo en distintas actividades (Seguridad, Calidad, Medio Ambiente, Técnico, Gestión, RRHH Comercial-Marketing, etc.).

Formación requerida:

Requieren la posesión de amplios conocimientos teóricos en alguna de las distintas áreas: administrativa, financiera, comercial, técnica, etc., donde se desarrolle su actividad.

Formación de titulado de grado medio en alguna disciplina, o bien un tercer grado de formación profesional, fuertemente complementada con cursos específicos sobre las técnicas y metodologías empleadas en sus áreas de actividad, dado el alto contenido técnico intelectual de las actividades a desarrollar, coordinar o controlar.

Actualización permanente de conocimientos técnicos y profesionales.

Dominio de al menos un idioma a nivel operacional.

Competencias generales:

Muy alto grado de autonomía e iniciativa, siendo supervisadas las actuaciones en función de los resultados obtenidos.

ANEXO II

Protocolo de actuación y medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Esta norma alcanza las diversas situaciones de riesgo que se pueden producir debidas a condiciones climatológicas adversas extremas, tales como: lluvias, inundaciones, nevadas, granizadas, extremas, actividades sísmicas, etc.

La valoración de estas situaciones vendrá definida por los informes meteorológicos de las entidades competentes, organismos oficiales y el criterio del Comité de Crisis compuesto a nivel sociedad por Dirección general, Dirección RRHH, Responsable EHS y Director industrial.

Las acciones se adecuarán según el nivel de riesgo de la AEMET. Consultar en la Web: <https://www.aemet.es/es/portada>.

Los niveles de riesgo son:

Verde: No existe ningún riesgo meteorológico.

Amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí puede haberlo para alguna actividad concreta. Recomendación: Estar atento.

Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.

Naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales). Recomendación: Estar preparado. Tomar precauciones y mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.

Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto). Recomendación: Tomar medidas preventivas y actuar según las indicaciones de las autoridades. Mantenerse informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viajar salvo que sea estrictamente necesario.

Si los informes meteorológicos y/o las indicaciones de los organismos competentes aconsejan se activara el comité de Crisis siguiendo para ello el operativo previsto en el Plan de Emergencias.

Pasado el peligro el Comité de crisis se volverá a reunir para discutir si las medidas adoptadas fueron suficientes y adecuadas, si no lo fueron habrá que proponer medidas alternativas para situaciones futuras. Se levantará acta de la reunión y se informará a todos los implicados.

ANEXO III

Tablas salariales 2026

G.P.	Salario Convenio 12 meses		Gratificaciones extraordinarias 2 meses		Total remuneraciones	
	Tramo A – Euros	Tramo B – Euros	Tramo A – Euros	Tramo B – Euros	Tramo A – Euros	Tramo B – Euros
II	24.569,9	25.054,2	4.095,0	4.175,7	30.016,1	30.581,1
III	25.912,2	26.423,9	4.318,7	4.404,0	31.582,2	32.179,1
IV	27.595,8	28.137,5	4.599,3	4.689,6	33.884,1	34.516,2
V	29.284,7	29.860,9	4.880,8	4.976,8	35.854,6	36.526,8
VI	31.914,8	32.536,1	5.319,1	5.422,7	39.598,7	40.323,5
VII	35.596,6	36.293,0	5.932,8	6.048,8	43.894,1	44.706,6
VIII	41.183,8	41.994,2	6.864,0	6.999,0	50.412,4	51.358,0
IX	44.198,7	45.142,1	7.366,4	7.523,7	53.929,9	55.030,5

G.P.	Hora normal tramo A – Euros	Hora normal tramo B – Euros	Hora extra diurna – Euros	Hora extra nocturna y festiva – Euros
II	17,5	17,9	15,9	18,3
III	18,4	18,8	17,1	19,7
IV	19,8	20,2	17,5	20,4
V	20,9	21,3	18,0	21,2
VI	23,1	23,6	22,5	25,4

G.P.	Hora normal tramo A – Euros	Hora normal tramo B – Euros	Hora extra diurna – Euros	Hora extra nocturna y festiva – Euros
VII	25,6	26,1	24,7	28,7
VIII	29,4	30,0	26,8	32,1
IX	31,5	32,1	28,7	34,4

Pluses y complementos	€/hora	€/Dia
Plus Asistencia al Trabajo.	1,04	8,28
Plus jornada partida.	0,71	5,64
Plus Turno Total.	1,21	9,68
2 Turnos (M,T y N).	0,92	7,34
2 Turnos (M,T y N) S. y D.	0,92	7,34
2 Turnos (M,T y N) S. y F.	0,72	5,74
Relevo R.	0,72	5,74
Plus turno Parcial. 3 turnos (Bystronic).	0,92	7,34
Plus Nocturno.	3,17	25,39
Plus Domingos y Festivos.	6,92	55,36
Plus Trabajo Sábados.	3,43	27,40
Compl. Especial noches del 24 y del 31 dic.		127,92
Plus formación.		5,60
Complemento Ayuda Formación.	13,41	
Descanso 15 minutos.	4,08	

Importe becas	Euros
A	155,3947
B	186,1006
C	242,5317
D	418,9160
E	611,4124
F	800,9491
G	706,1807

Educación especial	Euros
Artículo 54.1.	1.254,7275
Artículo 54.2.	1.549,4821
Artículo 54.4.	2.073,7705

Seguro de Vida. Capitales garantizados	Euros
II	19.669,6420
III	21.610,3210
IV	21.610,3210
V	22.579,4323
VI	26.318,3102
VII	26.318,3102
VIII	30.059,6446
IX	31.287,9225

Factores de indemnización	Euros
Grado 1.	0,1573
Grado 2.	0,2025
Grado 3.	0,3201
Grado 4.	0,4343
Factor fuego.	2,7992

Ayuda estudios	Euros
Clases particulares.	131,0081
Estudios no oficiales.	342,6158

Disposiciones adicionales 2026

G.P.	Jornada diurna - Euros	Domingos, festivos y nocturnas - Euros
II	11,0263	12,7192
III	11,8310	13,7019
IV	12,1658	14,2038
V	12,4998	14,6846
VI	15,6562	17,6317
VII	17,1089	19,9309
VIII	18,6036	22,2304
IX	19,9338	23,8200