

cios de Prevención Ajenos (ASPA) contra AFCO, FGEE, FEIGRAF, FCT-CC.OO. y FES-UGT sobre impugnación del Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (código de convenio n.º 9900355).

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—En el Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo de 2008 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de febrero de 2008, por la que se resolvía inscribir en el Registro Central de Convenios Colectivos y publicar en el Boletín Oficial del Estado el Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la sentencia sea anulatoria en todo o en parte del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquel se hubiere insertado.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Acta de Conciliación de fecha 25 de septiembre de 2008 de la Audiencia Nacional recaída en los Autos n.º 0000093/2008, relativa al Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

Audiencia Nacional – Sala de lo Social

N.I.G.: 28079 24 4 2008 0100094 M 00325.

Autos N.º: Demanda, 0000093 /2008.

Sobre: Impug. Convenios.

Acta de Conciliación.

En Madrid a veinticinco de septiembre de dos mil ocho.

Ante la Sala de lo Social, presidida por el Ilmo. Sr. D. D. Enrique Félix de No Alonso-Misol y formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D. Juan José Navarro Fajardo y D.ª María Paz Vives Usano asistidos de mí, el Secretario y al objeto de celebrar los actos de conciliación y, en su caso, el juicio señalado para este día.

Comparecen:

Por la parte demandante, ASPA, representada por la Procuradora D.ª Lucía Vázquez Pimentel, según consta acreditado en autos, asistida del Letrado D. Eduardo Burés Fraile.

Por la parte demandada, CC.OO., representada por el Letrado D. Ángel Martín Aguado, según consta acreditado en Secretaría.

UGT, representada por el Letrado D. Agustín Prieto Nieto, según consta acreditado en Secretaría.

AFCO, representado por el Letrado D. Esteban Ceca Magán, según poder n.º. 783, otorgado en Madrid el 21.5.07 ante el Notario Sr. González Martínez, que exhibe y retira.

FGEE, representado por el Letrado D. Esteban Ceca Magán, según poder n.º. 2172 otorgado en Madrid el 23.9.08 ante el Notario Sr. Serrano García, que exhibe y retira.

FEIGRAF, representado por el Letrado D. Esteban Ceca Magán, según poder n.º. 788 otorgado en Madrid el 21.5.07 ante el Notario Sr. González Martínez que exhibe y retira.

Comparece el Ministerio Fiscal en su legal representación.

La Sala comunica a las partes el cambio de ponente siendo sustituida la Ilma. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García, por D.ª María Paz Vives Usano.

Dada cuenta y exhortadas las partes por el Excmo. Sr. Presidente se consigue conciliarlos en los siguientes términos:

La redacción actual, trasunto literal del anterior Convenio (2004-2006) en su artículo 11.2, dice cuanto sigue:

«La Dirección de la empresa gestionará ante las Mutuas de accidentes de trabajo, organismos de la Administración competente o Asociaciones, Entidades y Empresas legalmente autorizadas, la realización de un reconocimiento médico cada año, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador».

La Sala tiene por avenidas a las partes en el texto que conjuntamente proponen ordenando se extraiga testimonio del nuevo texto acordado para a fin de ser remitido a la Dirección General de Trabajo, para la debida constancia e inscripción en el Registro Nacional de Convenios Colectivos, así como su posterior publicación gratuita en el BOE.

La Sala acuerda tener por conciliadas a las partes en los términos expresados, y mandando redactar la presente, que leída, por los interesados la hallan conforme, se ratifican en la misma, y firman todos los asistentes, acordándose el archivo del procedimiento. De todo lo cual doy fe.

Diligencia.—Seguidamente se archiva el procedimiento, sin más trámites. Doy fe.

17674 RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unión Cristalera Portaglas, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Unión Cristalera Portaglas, S. L. (Código de Convenio n.º 9017162) que fue suscrito, con fecha 10 junio de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE UNIÓN CRISTALERA PORTAGLAS, S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo de la Empresa Unión Cristalera Portaglas, S. L. y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

SECCIÓN 2.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. *Personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Unión Cristalera Portaglas, S. L. con exclusión del personal perteneciente a la categoría denominada «CUADRO» y E.A.P.s.

Artículo 3. *Territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene Unión Cristalera Portaglas, S. L.

Artículo 4. *Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1.º de enero de 2008 y finalizando el día 31 de diciembre de 2010.

El primero de enero del año 2011 se considera expresamente denunciado el presente convenio, aun cuando no hubiese comunicación escrita entre las partes, comenzando a continuación las deliberaciones de un nuevo convenio. Igualmente, se entenderá prorrogado el presente convenio hasta tanto no se apruebe un nuevo acuerdo.

SECCIÓN 3.^a COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDADArtículo 5. *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 vigente, 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 6. *Garantía personal.*

En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma Categoría Profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

Si alguna o alguna de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales o, al ser registrado el Convenio por la Autoridad Laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos Salarios Mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación o, a lo ya señalado en el artículo 5 del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, para evitar vacíos normativos, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio y Cerámica para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, o en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

SECCIÓN 4.^a COMISIÓN PARITARIAArtículo 9. *Constitución.*

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 10. *Composición.*

Esta Comisión estará compuesta por dos Representantes de la Empresa y dos Representantes de los Trabajadores, por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, quienes asumirán las funciones de vigilancia del mismo.

Artículo 11. *Designación y sustitución de Vocales.*

Los Vocales de la Comisión, nombrados por cada una de las Representaciones, serán designados en apartado Acta Final.

Las sustituciones se producirán, por decisión de cada Representación en su ámbito, informando a la otra Representación, cuando aquellas se lleven a efecto.

Artículo 12. *Reuniones y Acuerdos.*

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez cada Trimestre y, excepcionalmente si fuese necesario a solicitud de una de las partes, por escrito y señalando los puntos a tratar.

La fijación de la fecha de la reunión se efectuará dentro de los 15 días naturales, a contar a partir de la fecha de acuse de recibo de la parte receptora de la petición.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria quedarán recogidos en un Acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo, en Acta, los términos y posiciones de las partes, usando éstas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.^a ORGANIZACIÓNArtículo 13. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la Dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de los trabajadores y de los Representantes de los Trabajadores, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, productividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización mas adecuada de los recursos.

Artículo 14. *Contratación.*

Las modalidades de contratación básicas, para personal de nuevo ingreso, serán las que legalmente se establezcan, adecuándose a la necesidad que lo justifique, informando previamente a los Representantes de los Trabajadores.

La modalidad de contratos de puesta a disposición, se realizará para resolver necesidades coyunturales y en los términos que legalmente están definidos y con las condiciones generales establecidas legalmente en cada momento.

Artículo 15. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

a) Trabajos de categoría superior: En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña. Este cambio será comunicado al trabajador por escrito.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar la categoría del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Si el plazo de ocupación del puesto de superior categoría excediese de tres meses de forma ininterrumpida, de seis meses de forma alterna durante un año, o de doce también de forma alterna durante tres años, se adquirirá automáticamente la categoría del puesto superior desempeñado.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por incapacidad laboral transitoria, permisos o vacaciones. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hallan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica y a que ello conste en el expediente personal.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de acuerdo con la Empresa, a fin de prepararse para su promoción o ascenso. Igualmente, se exceptúan los casos de sustitución por servicio militar y excedencia forzosa, pero en estos casos, se adquirirá prioridad absoluta para cubrir la primera vacante de la categoría en que se ejerció la sustitución

b) Trabajos de categoría inferior: La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida y este no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional y no halla otra persona de categoría correspondiente al trabajo a realizar. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que, por su calificación y función anterior le corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior.

Artículo 16. *Traslados.*

En caso de traslado de un trabajador a otro Centro de trabajo que suponga cambio de residencia, se precisará la previa negociación y voluntaria aceptación del trabajador afectado, bajo la supervisión de los Representantes de los Trabajadores, si así lo solicita el interesado.

Artículo 17. *Readmisión despedidos.*

La Empresa se compromete a readmitir, con todos sus derechos, a los trabajadores sobre los que recaiga sentencia de despido improcedente o nulo, salvo que existan razones suficientes a juicio de la Dirección y de los Representantes de los Trabajadores.

Se informará a los Representantes de los Trabajadores de las sanciones que puedan imponerse al personal incluido en el presente Convenio.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 18. *Formación.*

Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa para la adaptación a las innovaciones tecnológicas, mantenimiento de la competencia profesional y personal, y por ello, acuerdan:

La Dirección, presentará a los Representantes de los Trabajadores, el Plan de Formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «Diagnósticos de Necesidades» realizados por los Jefes de Áreas de Trabajo y por la propia Dirección, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los Representantes de los Trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

Anualmente, se presentará a los Representantes de los Trabajadores, los resultados e información sobre la realización de las acciones de Formación, incidencias, etc., para análisis conjunto.

Las Acciones de Formación será programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo.

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

Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores 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 dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación, la cantidad que figura en el anexo I.

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 Estudios para el 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, ayudas para la formación, en cuyos casos, los Representantes de los Trabajadores emitirán informe favorable, cuando el procedimiento así lo requiera.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Artículo 19. *Jornada anual y trabajo efectivo.*

La jornada de trabajo, durante los años 2008, 2009 y 2010, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de: 1.756 horas anuales, de trabajo efectivo.

Se entiende por trabajo efectivo, las horas de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

Artículo 20. *Modalidades de horario.*

Respetando el computo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la Dirección de cada Centro, con los Representantes de los Trabajadores, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea a Jornada Normal o a Turnos.

Aceptado el principio de fijación de Jornada Continuada y durante los periodos en que se realice la misma, la Dirección de la Sociedad previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores determinará aquellos Servicios en los que excepcionalmente no pueda realizarse tal jornada.

Jornada Normal: El personal que no trabaja a turnos, trabajará de lunes a viernes en Jornada Partida, distribuyéndose esta, de modo que se asegure la más eficaz atención a los Clientes. La Jornada Continuada será de dos meses, los comprendidos entre el 1 de julio y el 31 de agosto, manteniendo la distribución horaria diaria actual en esta jornada.

Los Colocadores que realicen su trabajo en obras, adaptarán su horario en operaciones concretas que así lo requieran, lo mismo en la jornada de verano que en la del resto del año. Los Vendedores, durante la Jornada

Continuada, adaptarán su horario a la especial gestión que tienen encomendada, cuando esta así lo requiera.

Turnos: Para el personal que trabaje a turno, se establecerá cada año el calendario, conjuntamente con los Delegados del Personal, teniendo en cuenta el modelo base presentado por la Dirección, las peculiaridades del Centro y la marcha prevista de las instalaciones. Se fija un descanso de quince minutos, que se computará como tiempo de trabajo efectivo y cuyo disfrute se realizará de forma escalonada en las dos y media horas centrales.

Este personal, continuará prestando servicio en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde. Por necesidades coyunturales de cumplimiento pedidos, consolidación cartera y atención a Clientes, la Dirección podrá establecer una ampliación de turnos de Lunes a Viernes, informando a los Delegados de Personal y con preaviso de 48 horas mínimo a los trabajadores afectados. Primero se resolverá con voluntarios y si no los hubiera, rotativamente.

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

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Artículo 21. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de 23 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 trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee.

El Personal de nuevo ingreso, disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, de la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada Centro de Trabajo, la Dirección del mismo, expondrá en el Tablón de Anuncios, antes del día 30 de abril, el Programa de Vacaciones a disfrutar por todos los Trabajadores. Dicho Programa, se confeccionará de común acuerdo, entre la Dirección del Centro y los Representantes de los Trabajadores. Si algún trabajador, por circunstancias especiales, propusiera una variación dentro de la programación que le afecta, la Dirección trataría de resolver la necesidad satisfactoriamente, con la menor repercusión para el conjunto.

Se establece como periodo preferente para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre.

Las personas afectadas por el presente Convenio, podrán tener dos días más de vacaciones al año, si disfrutasen el 50% o más de la totalidad que le corresponde al año, fuera del periodo preferente indicado anteriormente, por necesidades del trabajo señalado por la Dirección.

En el caso de que un trabajador, estando de vacaciones sea dado de baja por I.T., no le será computado a efecto de vacaciones el tiempo que permanezca en esta situación, continuando aquellas al ser dado de alta, siempre dentro del año natural y de acuerdo con las necesidades de programación del trabajo y cumplimiento del programa general de vacaciones en el Centro de trabajo al que pertenece.

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

La Empresa concederá al personal, previo aviso y justificación, permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio: 16 días naturales.
- 2.º Alumbramiento de esposa o compañera: 3 días laborables, según calendario laboral.
- 3.º Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos y de los padres, abuelos, hermanos, y nietos, tanto consanguíneos como afines: 3 días naturales. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
- 4.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables, justificando la causa que los origina. Se entenderán que son Deberes Públicos inexcusables, aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.
- 5.º Los Delegados del Personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como Representantes de los trabajadores, en las condiciones establecidas por las disposiciones legales.

6.º Por fallecimiento de parientes consanguíneos de 3.º y 4.º grado, la Empresa concederá permiso por el tiempo imprescindible para acudir al sepelio, siempre y cuando sea en la ciudad donde reside el trabajador.

CAPÍTULO V

SECCIÓN 1.ª ESTRUCTURA DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 23. *Disposiciones generales.*

Se establecen las siguientes definiciones sobre la estructura de remuneración que se fijan en el presente artículo:

1.º Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio, son todas ellas, brutas.

2.º Aquellos trabajadores que lo soliciten, podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90% del salario devengado en esa semana.

3.º La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, contempla los Grupos y Categorías Profesionales que seguidamente se detallan:

Técnicos y administrativos:

Aux. Administrativo.

Oficial 2.ª

Oficial 1.ª

Jefe de 2.ª

Jefe de 1.ª

Operarios:

Peón ordinario.

Peón Especialista.

Oficial 3.ª

Oficial 2.ª

Oficial 1.ª

Capataz.

Artículo 24. *Conceptos remuneración.*

La remuneración del personal afectado por el presente Convenio, está integrada por los conceptos de:

Salario Convenio.

Complementos:

Complemento Personal.

Complemento Hora Noche Turnos.

Complemento Indemnización Gastos Cambio de Jornada.

Variable Anual por R. Explotación/PNV Sociedad y Centro de Trabajo (anexo 2/1).

Variable Anual por Indices Cumplimiento y Seguridad (anexo 2/2).

Todos los Trabajadores incluidos en este Convenio, percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos, 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 retribuidos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de Ausencias; Bajas por enfermedad, Accidente; etc.

Artículo 25. *Retribución Salarial Mensual.*

Los importes para cada una de las categorías, son las que figuran en el anexo 1

Artículo 26. *Gratificaciones reglamentarias.*

Las Gratificaciones Reglamentarias de junio y Navidad, se abonarán a razón de las cantidades que para cada Categoría Profesional se señalan en el anexo 1, incrementadas con las cantidades que pudieran corresponder por Complemento Personal, Complemento Indemnización Gastos Cambio Jornada, Plus Personal y otras que, a título personal, pudiera tener el trabajador.

El año se entiende dividido en dos Semestres Naturales. Al primero corresponde la Gratificación de junio y al segundo la de Navidad. Los Trabajadores que causen Baja o Alta en la Empresa durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las Gratificaciones se abonarán como fechas máximas el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente.

Artículo 27. *Complementos personales.*

1.º Complemento Personal: Este complemento personal, no absorbible ni compensable, se percibirá en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las tablas salariales.

2.º Plus Personal: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal, incrementándose según lo que en cada Convenio Colectivo se acuerde para el mismo y, será absorbido, total o parcialmente, con ocasión de los cambios de categoría que le afecten. Se devengará en 14 pagas.

3.º Complemento Indemnización Gastos Cambio de Jornada: Se mantiene, para el personal que lo tenga establecido, una indemnización anual del importe que se recoge en el anexo 1 y que se devengará en doce mensualidades. Cualquier persona contratada con posterioridad al 31-12-1983 no tendrá derecho a esta indemnización.

Artículo 28. *Horas Extraordinarias.*

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

1.º Realización de las exigidas para reparar siniestros o, daños extraordinarios.

2.º Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, periodos puntas de producción o, por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

3.º La prestación de la Hora Extraordinaria será retribuida con el importe euros/brutos/hora, recogidas en el anexo 1, cualquiera que sea la categoría que ostente quien la realice.

4.º La Hora extraordinaria, también se podrá compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Dirección y el trabajador respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso se podrá añadir al periodo de vacaciones pactado.

Artículo 29. *Complemento Hora Noche Turnos.*

Se establecen las cantidades por hora trabajada durante turnos de noche (de 22 a 6 horas) que figuran en el anexo 1.

Artículo 30. *Retribución en Vacaciones.*

El importe a percibir durante el periodo de disfrute de Vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de Horas Extraordinarias, Destajos, Gratificaciones Reglamentarias, Complemento Hora Noche Turnos y Plus de Transporte, si lo tuviera.

Artículo 31. *Cuota Sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este Apartado, los Centros descontarán en la Nómina mensual de los trabajadores, el importe de la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La Dirección de la Empresa, entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la Empresa si la hubiere.

CAPÍTULO VI

SECCIÓN 1.ª INCREMENTOS SALARIALES Y CLÁUSULAS DE REVISIÓN

Artículo 32. *Incrementos salariales durante la vigencia del convenio.*

Condiciones de aplicación para 2008: En 2008, serán aplicados, según se indica en los apartados y artículos correspondientes, los valores que figuran en el texto y anexos, consecuencia de los acuerdos alcanzados para la firma del Convenio.

Se efectuará la revisión del salario convenio (anexo 1), del Complemento Indemnización Gastos Cambio Jornada y del Complemento Personal, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008 por la diferencia entre el IPC Real 2008 y el IPC Previsto para este año. Abono de la diferencia en el mes de enero de 2009 y revisión de las tablas de la diferencia únicamente cuando el IPC previsto 2008 sea inferior al IPC real 2008, antes de la aplicación incremento para el año 2009.

Condiciones de aplicación para 2009: Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2009, a todos los conceptos contenidos en el anexo 1 del presente Convenio y al Complemento Personal.

Se efectuará la revisión del salario convenio (anexo 1), del Complemento Indemnización Gastos Cambio Jornada y del Complemento Personal, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009 por la diferencia entre el IPC Real 2009 y el IPC Previsto para este año. Abono de la diferencia en el mes de enero de 2010 y revisión de las tablas de la diferencia únicamente cuando el IPC previsto 2009 sea inferior al IPC real 2009, antes de la aplicación incremento para el año 2010.

Condiciones de aplicación para 2010: Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2010,, a todos los conceptos contenidos en el anexo 1 del presente Convenio y al Complemento Personal.

Se efectuará la revisión del salario convenio (anexo 1), del Complemento Indemnización Gastos Cambio Jornada y del Complemento Personal, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010 por la diferencia entre el IPC Real 2010 y el IPC Previsto para este año. Abono de la diferencia en el mes de enero de 2011 y revisión de las tablas de la diferencia únicamente cuando el IPC previsto 2010 sea inferior al IPC real 2010, antes de la aplicación incremento para el año 2011.

CAPÍTULO VII

SECCIÓN 1.ª CONTRATO DE RELEVO

Artículo 33. Principios generales.

a) El contrato de relevo solo será aplicable a personas adscritas a tareas no amortizables o que desempeñen su trabajo en actividades no amortizables definidas por la empresa. Habrán de agotarse previamente las posibilidades de sustitución internas del centro antes de recurrir a la contratación exterior. No obstante, podrá estudiarse su aplicación a otras situaciones, si las circunstancias en algún Centro lo hacen posible.

b) La propuesta de la jubilación parcial anticipada, para la posterior aplicación del contrato de relevo, podrá plantearse tanto por el trabajador como por la empresa, siempre y cuando el trabajador reúna las condiciones establecidas en la ley en el momento de acceder a la jubilación parcial, y siendo imprescindible el acuerdo de ambas partes para la materialización de la misma.

Artículo 34. Criterios para hacer efectiva su implantación.

a) Jubilación parcial: Podrán acceder a la jubilación parcial en aplicación del presente acuerdo sobre el Contrato de Relevo, aquellos trabajadores que cumplan los requisitos previstos en la normativa aplicable, que se detalla a continuación, reflejando también los requisitos que se exigen durante el periodo transitorio establecido para la implantación del nuevo régimen de la jubilación parcial anticipada:

Haber cumplido la edad de 61 años (60 años para mutualistas a 1 de enero 1967). Si bien la exigencia de este requisito se irá haciendo de forma gradual del siguiente modo:

Durante el año 2008: 60 años.
 Durante el año 2009: 60 años y 2 meses.
 Durante el año 2010: 60 años y 4 meses.
 Durante el año 2011: 60 años y 6 meses.
 Durante el año 2012: 60 años y 8 meses.
 Durante el año 2013: 60 años y 10 meses.
 A partir del año 2014: 61 años.

Periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. El periodo de 30 años de cotización efectiva será exigido también paulatinamente:

Durante el 2008: 18 años de cotización.
 Durante el 2009: 21 años de cotización.
 Durante el 2010: 24 años de cotización.
 Durante el 2011: 27 años de cotización.
 A partir del 2012: 30 años de cotización.

Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. El requisito de 6 años de antigüedad será exigido del siguiente modo:

Durante el 2008: 2 años.
 Durante el 2009: 3 años.
 Durante el 2010: 4 años.
 Durante el 2011: 5 años.
 A partir del 2012: 6 años.

Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 75% y un máximo del 85% (puede seguir alcanzando el 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente). El límite de la reducción mínima de jornada del 75% se implantará en los siguientes términos:

Durante el 2008: el 85 por ciento.
 Durante el 2009: el 82 por ciento.
 Durante el 2010: el 80 por ciento.
 Durante el 2011: el 78 por ciento.
 A partir del 2012: el 75 por ciento.

Nota de excepcionalidad: Si se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización se podrá acceder hasta el 31 de diciembre de 2012 a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85% de la jornada, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa e indefinidamente.

b) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevado): Sobre la jornada máxima anual prevista en el Convenio Colectivo, la jornada de trabajo se reducirá en un 85%, si el trabajador reúne los requisitos exigidos en las normas legales (Que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y mediante contrato de duración indefinida, y el jubilado parcial tenga 30 años de cotización a la Seguridad Social, y 6 años de antigüedad en la empresa), y en un 75%, si le falta alguno de estos requisitos, pero cumple las condiciones generales restantes que se exigen para tener derecho a la pensión parcial de jubilación de la Seguridad Social.

La prestación laboral de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial 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 trabajador relevado, colaborará preferentemente en los procesos de formación del trabajador relevista, y una vez formado, en las tareas propias o análogas de su grupo profesional.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador al cumplir 65 años, la prestación laboral de la jornada proporcional pactada en el Convenio Colectivo vigente en cada momento, de los trabajadores jubilados parcialmente en aplicación del presente acuerdo, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios de los respectivos Centros de Trabajo, que podrán acumularse en uno o varios periodos distribuidos a lo largo del año.

La fijación del periodo o periodos de prestación se realizará en función de las necesidades de la empresa, producidas por: vacaciones, permisos retribuidos, licencias, absentismo, periodos punta de producción, etc., siendo comunicados con una antelación mínima de 30 días al trabajador. Si al finalizar el año natural, no se hubieran producido las circunstancias precisas para completar la prestación correspondiente al año, el resto de la prestación laboral no realizada por el trabajador para dicho ejercicio, tendrá la consideración de permiso retribuido, sin posibilidad de acumulación para años sucesivos.

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

c) Contrato de Relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (Trabajador Relevista): El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Por norma General, el Contrato con el Relevista, se realizará a tiempo completo en su modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. No obstante lo anterior, y atendiendo estrictamente a su excepcionalidad, se podrá concertar el contrato de relevo a partir de 2009, a tiempo completo y duración indefinida, siempre y cuando persista el carácter no amortizable del puesto y la reducción del jornada del trabajador relevado sea del 85%.

El contrato de relevo, se transformará en indefinido, siempre que persista el carácter no amortizable de las actividades desarrolladas por el trabajador relevado, y se produzca alguna de las siguientes situaciones:

La jubilación total del trabajador relevado, aunque se produzca antes de la edad ordinaria de jubilación.

El fallecimiento, la invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

El trabajador relevista ingresará dentro del mismo Colectivo / Grupo profesional que el trabajador relevado, pudiendo hacerlo en el mismo puesto o uno similar, siempre y cuando se mantenga una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Atendiendo a lo anterior, el ingreso se producirá con la categoría de Peón Ordinario si sus actividades a desarrollar se encuentran dentro del Colectivo Grupo Profesional de Operarios, o con la categoría de Auxiliar Administrativo si sus actividades a desarrollar se encuentran comprendidas dentro del Colectivo/ Grupo Profesional de Técnicos Administrativos.

d) Garantías económicas para el personal que se acoja al Contrato de Relevó: La remuneración de los trabajadores con contrato a tiempo parcial jubilados parcialmente (Trabajador Relevado), serán las siguientes:

En función del porcentaje sobre la Jornada realizada (entre el 15% y el 25%), recibirá el equivalente de las Remuneraciones Mínimas Garantizadas en las tablas, y Complementos Personales que el trabajador tenga reconocidos en el momento de la jubilación parcial.

Los complementos por modalidad de trabajo serán los que realmente correspondan al trabajo realizado por el trabajador durante la prestación a tiempo parcial; no pudiendo ser inferiores, en ningún caso, al porcentaje de Jornada Realizada (entre el 15% y el 25%) sobre las teóricamente percibidas por estos conceptos durante los doce meses anteriores a la fecha de la jubilación parcial, conforme a la situación del trabajador en dicho momento.

Nota: Mantendrá el derecho a la percepción completa de las Ventajas Sociales del Convenio Colectivo, 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.

Artículo 35. *Cláusula resolutoria.*

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

SECCIÓN 2.^a PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 36. *Incapacidad temporal.*

Cuando un trabajador sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de Empresa, se abonará un Complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90% del Salario Mensual que figura en la Columna que sea aplicable del anexo 1 más el Complemento Personal, si lo tuviera. Todo ello, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja.

La Empresa concederá un complemento que, sumado a la indemnización legal por enfermedad, abonada por la Seguridad Social, garantice al trabajador enfermo la percepción del 100% de la suma del Salario Convenio más el Complemento Personal, en los casos de internamiento en Centos Hospitalarios y mientras dure éste, previa justificación de dicho internamiento, así como el tiempo mínimo de recuperación, que como consecuencia del internamiento, certifique el Médico Especialista correspondiente y solamente durante este tiempo mínimo.

En el supuesto de que la baja sea debida a Accidente Laboral, el Complemento que se abonará garantizará la percepción del 100%, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las Gratificaciones Reglamentarias se percibirá el 90% del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100% cuando se trate de accidente laboral.

Artículo 37. *Ayuda de Estudios.*

Se acuerda establecer una cantidad bruta anual, durante la vigencia de este Convenio, que se destinará a Ayuda de Estudios de los hijos del personal de esta Empresa. Del importe de la Ayuda de Estudios se deducirá el IRPF que corresponda en cada caso. El importe figura en el anexo 1 del Convenio.

El reparto de esta Ayuda se hará conforme a las Normas que se adjuntan como anexo 3 al presente Convenio.

Artículo 38. *Seguro de vida e invalidez.*

Se establece un Seguro de Vida e Invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan a continuación:

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

- a) Bien, en caso de Fallecimiento.
- b) O bien, en caso de Invalidez Permanente Absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el Asegurado, en caso de Fallecimiento de éste, o al propio Asegurado, en caso de Invalidez Permanente Absoluta, ajustándose a lo dispuesto en el Real Decreto 2486/1998 de 20 de noviembre (B.O.E. del 25).

Trabajadores Asegurados:

- a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º Los trabajadores de alta en la Empresa, en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan los 65 años.

2.º Los trabajadores en plantilla, Jubilados Anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

3.º Los trabajadores en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de Fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada Asegurado.

- b) Trabajadores Excluidos de las Garantías: Trabajadores que estén cumpliendo en situación de Excedencia.

Duración de las Garantías:

- a) Comienzo de las Garantías. Las garantías tomarán efecto:

A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los Trabajadores que se encuentren en Plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

- b) Cese de las Garantías: El mismo día del cese para los Asegurados que causen Baja Temporal (Licencias o Excedencias) o, Definitiva en la Empresa, salvo en el caso previsto en el n.º 2, del Apartado «Trabajadores Asegurados».

Capital Asegurado: El importe del Capital garantizado para cada Asegurado, es igual al producto del Capital Base por el Coeficiente familiar. El Capital Base correspondiente, es el que se recoge en el anexo 1.

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 Categoría:

Personal interino, eventual o en periodo de prueba: 100%.

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 100%.

Para asegurados casados: 120%.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados: 120%.

Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en: 20%.

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

La garantía sólo tiene efecto en caso de Suicidio de un Asegurado, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.

No está garantizado el riesgo de Muerte a consecuencia de viajes en Avión, no efectuados en Líneas Comerciales Aéreas de Transporte en común, Carreras de Automóviles y de cualquier otro vehículo de motor. Respecto a la cobertura del riesgo de Invalidez Permanente Absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en el Real Decreto 2486/1998 de 20 de noviembre (B.O.E. del 25).

Beneficiarios.—Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente o la pareja, legalmente inscrita en el Registro de Parejas de Hecho, superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o, el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del Trabajador.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular.

En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la Empresa, el Boletín de «Cambio de Beneficiario».

Disposiciones varias: En caso de Invalidez Permanente Absoluta, se abonará el Capital garantizado cuando al Asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado. Desde la misma fecha que se haya abonado el Capital estipulado, el Asegurado dejará de estar garantizado para el caso de Fallecimiento.

Artículo 39. Jubilación.

Se instituye un premio de jubilación, que el trabajador percibirá de una sola vez en el momento de producirse aquella, consistente en el importe de una mensualidad de salario convenio más el Complemento Personal, si lo tuviera, para aquellos trabajadores con más de 10 años de antigüedad y de dos mensualidades de salario convenio más Complemento Personal, si lo tuviera, para los que en el momento de la jubilación, tuvieran más de 20 años de antigüedad.

Artículo 40. Seguro voluntarios pérdida de puntos.

Paras las personas que hagan uso del carné de conducir, para tareas específicas de su puesto, se establece la posibilidad de la contratación compartida (empresa-empleado) de un seguro de cobertura y subsidio por pérdida de puntos y retirada del Permiso de Conducir para los conductores de vehículos industriales.

Artículo 41. Disposición final.

La Comisión Deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio Colectivo, sustituye íntegramente a aquéllas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio Colectivo, acordado entre Unión Cristalera Portaglas, S. L., y su personal.

ANEXO 1

Retribución salario convenio personal empleado

2008

Categorías	Retribución salarial mensual	Retribución salarial 12 meses	Gratificación reglamentaria 2 meses	Total anual
Jefe 1. ^a	1.424,0299	17.088,3585	2.848,0597	19.936,4182
Jefe 2. ^a	1.344,6330	16.135,5956	2.689,2659	18.824,8616
Oficial 1. ^a	1.254,8694	15.058,4328	2.509,7388	17.568,1716
Del. 2. ^a /Viajante	1.190,7133	14.288,5590	2.381,4265	16.669,9855
Oficial 2. ^a	1.122,1207	13.465,4480	2.244,2413	15.709,6893
Auxil. Administ.	1.064,1007	12.769,2088	2.128,2015	14.897,4102

Retribución salario convenio personal operario

2008

Categorías	Retribución salarial mensual	Retribución salarial 12 meses	Gratificación reglamentaria 2 meses	Total anual
Capataz	1.154,2656	13.851,1873	2.308,5312	16.159,7186
Oficial de 1. ^a	1.110,9290	13.331,1485	2.221,8581	15.553,0066
Oficial 2. ^a	1.072,6991	12.872,3896	2.145,3983	15.017,7878
Oficial 3. ^a	1.046,9428	12.563,3141	2.093,8857	14.657,1998
P. Especializado	1.031,6433	12.379,7194	2.063,2866	14.443,0060
P. Ordinario	1.007,1531	12.085,8373	2.014,3062	14.100,1435

Complemento Ayuda a la Formación: 5,7460 €/ Hora.

Hora Extraordinaria: 9,8588 €/Hora.

Ayuda Estudios Hijos Trabajadores (Centro de Vigo): 3.029,1010 €.

Ayuda Estudios Hijos Trabajadores (Centro de Coruña): 1.413,8449 €.

Ayuda Estudios Hijos Trabajadores (Centro de Santiago y Pontevedra): 3.029,1010 €.

Seguro vida. Capital Base: 4.808,0968 €.

Complemento Hora Noche Turnos: 1,9753 €/Hora.

Complemento Cambio Jornada: 1.385,3336 €/Año.

ANEXO 2

Retribución variable de centro de trabajo, sociedad y complemento especial objetivos anual

A) Retribución variable centro de trabajo:

1. El límite se establecerá para cada año de vigencia del convenio en función del Presupuesto del año siendo el objetivo para el año 2008 el 5,42% de R.E. s/P.N.V antes del devengo de la retribución variable.

2. Formula:

Umbral de resultados de centro trabajo	Importes a pagar de una sola vez, cada año con resultados dentro de la escala umbrales		
	2008	2009	2010
5,42 a 6,09.	451	451	451
6,10 a 8,09.	511	511	511
8,10 a 10,59.	752	752	752
10,60 en adelante.	902	902	902

El cálculo para la determinación del citado porcentaje será calculado mediante la siguiente formula:

$$\text{Incentivo Resultados (I.R.)} = \frac{\text{R.E REAL año de SUCURSAL}}{\text{P.N.V. REAL año de SUCURSAL}} \times 100$$

Los objetivos serán fijados, para los años 2009 y 2010, en función de los Presupuestos elaborados y aprobados por la Dirección General para la Sociedad en su conjunto y para cada Centro de Trabajo.

B) Retribución variable asociada al Índice de cumplimiento y al if1 de la sociedad: Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$$V = 30,05 (\text{I.C. Real/I.C. Objetivo}) + 30,05 (\text{I F1 Objetivo/I.F1 Real}),$$

Acotada de modo que el valor máximo aplicable sea:

$$V = 30,05 (\text{I.C. Real / I.C. Objetivo}) + 30,05 (\text{I F1 Objetivo / I.F1 Real}) = 69,12 \text{ € brutos año.}$$

Y siempre que, cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de: 57,10 € brutos año.

Coefficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores, harán inaplicable este concepto retributivo.

C) Retribución variable sociedad: Se procede a la creación de este nuevo incentivo cuando el RE sociedad sobre el PNV sociedad sea superior al 5,00%.

a) Año 2008: cuando el umbral de resultado de la sociedad sea superior al 5,00% se establece un incentivo valorado en el 1% del salario convenio y complemento personal.

b) Año 2009: cuando el umbral de resultado de la sociedad sea superior al 5,00% se establece un incentivo valorado en el 1% del salario convenio y complemento personal.

c) Año 2010: cuando el umbral de resultado de la sociedad sea superior al 5,00% se establece la creación de un plus de mejora valorado en el 1% del salario convenio, complemento personal, horas extraordinarias y complemento formación. Dicho plus se incluirá en la estructura salarial del empleado en el año 2010.

ANEXO 3

Normas para la distribución de la «ayuda a estudios»

1.º La ayuda de estudios beneficiará exclusivamente a los hijos de los trabajadores acreedores a ello, según los artículos que siguen. Se excluyen expresamente los hermanos de los trabajadores u otros familiares de cualquier grado.

2.º La cuantía global a repartir anualmente, será lo establecido en todo momento por Convenio entre Empresa y Trabajadores.

3.º Tendrá derecho a recibir la Ayuda de Estudios, todo el personal de Unión Cristalera Portaglas, S. L. con hijos –tanto naturales como legítimos, adoptados legalmente o bajo tutela legal, e incluso los habidos en anteriores nupcias, siempre que estén bajo tutela del declarante– y que además reúna las condiciones siguientes:

a) Que el padre o tutor lo solicite expresamente, cada año, en impreso que facilitarán oportunamente los Representantes de los Trabajadores.

b) Que realicen cursos de titulación reconocidas por el Estado o estudios de capacitación profesional de duración igual o superior a un año escolar, sin límite mínimo ni máximo de edad.

c) Que los estudios se realicen en Centros ubicados en territorio español, tanto públicos como privados.

d) Los hijos con deficiencia mental de cualquier edad, tanto que vivan con los padres como que permanezcan en centros especiales, pero siempre y cuando estén a cargo del solicitante.

4.º No tendrán derecho a recibir la Ayuda a Estudios, los que incumplan lo establecido en el artículo 3 anterior, y además:

a) El personal expresamente excluido del ámbito del Convenio Colectivo.

b) Los hijos de los trabajadores que, aún cuando estudien, tengan un trabajo fijo remunerado como mínimo con el salario mínimo interprofesional.

5.º Cualquier caso no contemplado por estas Normas, será resuelto por los Delegados de Personal.

6.º Cada hijo con derecho a ello, devengará la Ayuda a Estudios una sola vez anualmente, es decir, en el caso de que padre y madre trabajen en cualquier de los centros de U.C.P. no podrán presentar dos solicitudes, sino conjuntamente una sola solicitud.

7.º Los impresos que se faciliten para formalizar la solicitud, serán rellenados por el solicitante con todos los datos que se pidan, poniendo además fecha de entrega y firma. Los datos relativos a los estudios se referirán siempre a los del último año escolar finalizado, no al que se habrá de cursar.

8.º El plazo para solicitar la Ayuda a Estudios se abrirá el 15 de mayo y se cerrará el 31 de mayo. No se admitirán, por ningún motivo, solicitudes que lleguen a poder de los Representantes después de la fecha de cierre.

9.º Los Representantes en el Centro de Trabajo, expondrán una nota en el Tablón de Anuncios, abriendo el plazo de solicitud y haciendo constar expresamente la fecha de cierre.

10.º Una vez cerrado el plazo, los Representantes remitirán las solicitudes al Delegado de Personal encargado de tramitarlos en primera instancia y establecerá una relación de todos los solicitantes, hijos acreedores a Ayuda, nivel de estudios y coeficiente que corresponda a cada hijo; cuya relación habrá de exponerse en tablón de Anuncios entre el 5 y el 10 de junio como máximo.

11.º A la vista de los datos que se indican en el artículo anterior, cualquier trabajador podrá formular las reclamaciones que estime oportunas.

12.º El 11 de junio siguiente día hábil, se reunirán los Delegados de Personal para tramitar definitivamente todas las Solicitudes, resolver las reclamaciones que hubiere y cualquier otra incidencia, así como determinar las cantidades que corresponden a cada solicitante en función de la suma de coeficientes asignados y la cantidad global a repartir según Convenio se expondrá a continuación según se especifica en el artículo 10 anterior, con el coeficiente definitivo que corresponde a cada hijo y la cantidad que habrá de percibir.

13.º La Empresa liquidará el importe que corresponda a cada solicitante, comprobados los términos de aplicación de éstas normas y validará la relación definitiva, para su abono en la nómina del mes de agosto.

14.º No existe limitación de la Ayuda a Estudios que corresponda a cada solicitante por número de hijos acreedores a ello. La única limitación en la cuantía de cada ayuda viene dada por la cantidad global a repartir, número total de hijos de todos los trabajadores solicitantes y nivel de estudios.

15.º Para la concesión de la Ayuda, no se tendrán en cuenta las notas obtenidas en el curso, siendo indiferentes, a estos efectos, los suspensos o «no aptitud» de los estudiantes.

16.º Los coeficientes para calcular lo que corresponde a cada estudiante acreedor a ayuda, serán, según su nivel de estudios, las siguientes:

Nivel	Coeficiente
Infantil	1.00
Primaria	1.50
ESO (primer y segundo curso)	2.00
ESO (tercer y cuarto curso)	2.50
Estudios Superiores	3.00
Deficientes mentales	5.00

17.º Se aplicarán dichos coeficientes como sigue:

a) A cada estudiante, según su nivel de estudios que figure en solicitud, se le asignará el coeficiente que corresponda.

b) Se sumarán todos los coeficientes asignados, dando una cifra variable cada año, que lógicamente ha de ser así por las distintas circunstancias que se darán cada año en las solicitudes.

c) La cantidad anual a repartir pactada en el convenio, se dividirá entre la suma de los coeficientes obtenida según se indica en el apartado b), resultando así la cantidad que corresponde al coeficiente 1.00 precisamente para ese año que se calcula.

d) Basta multiplicar esta cantidad base obtenida según se indica en apartado c), por el coeficiente que corresponda, para que resulte lo que devengará cada hijo.

e) A su vez, se suman las cantidades devengadas por cada hijo, resultando el total que percibirá cada trabajador solicitante.

f) La suma de todos los totales percibidos por los trabajadores, ha de ser necesariamente lo pactado en convenio.

18.º Los Delegados de Personal estudiarán los casos en los que se aprecie incorrección de datos facilitados por el solicitante. Si se probase algún falseamiento intencionado de datos se podrán adoptar sanciones, incluso hasta la suspensión indefinida de la ayuda.

Disposiciones adicionales. Procedimiento Voluntario de Solución de Conflictos: Ambas partes acuerdan incluir en esta Disposición Adicional el siguiente texto:

1. Adhesión: Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse, de manera incondicionada, a la totalidad del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales publicado en el BOE de 29 de enero del 2005 (ASEC).

2. Procedimientos: Los procedimientos para la solución de Conflictos Colectivos son:

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

3. Órganos y ámbitos: Será el Organismo creado en el ámbito de la Comunidad Autónoma quien entienda y tramite los procedimientos de Mediación y Arbitraje.

La eficacia y la tramitación de los citados procedimientos se regirá por lo Establecido en las normas y reglamentos de Funcionamiento de los distintos organismos.

Ley de Igualdad:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de La Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la

imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. La trabajadora, durante la situación de baja por riesgo durante el embarazo, percibirá el subsidio, con cargo a la entidad gestora o a la mutua patronal de accidentes y enfermedades profesionales, del 100 de su base reguladora, de conformidad con lo establecido en el artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de esta disposición será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, hija y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de La Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo, hija. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijo, hija menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Será nulo el despido durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período, a excepción de que se declare la procedencia del mismo o se produzca como consecuencia de Autorización Administrativa por alguno de los motivos legalmente previstos.

8. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

9. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

10. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

11. Discriminación directa e indirecta.

a) Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

b) Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

12. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

a) Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

b) Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

17675 *RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa al XXI Convenio colectivo de Repsol Butano, S.A.*

Visto el fallo de la sentencia, de fecha 22 de julio de 2008, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recaída en el recurso de casación n.º 69/2007, interpuesto por Unión Sindical Obrera (USO) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 2 de marzo de 2007, en Recurso n.º 117/2005 deducido por dicho Sindicato y Ministerio Fiscal sobre impugnación del XXI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Butano, S.A.

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—En el Boletín Oficial del Estado de 12 de marzo de 2004 se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo, de 16 de febrero de 2004, en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el Boletín Oficial del Estado el XXI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Butano, S.A. (Código de Convenio n.º 9006510).

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la sentencia sea anulatoria en todo o en parte del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que áquel se hubiere insertado.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo de la antecitada Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 22 de julio de 2008, dictada en el recurso de casación n.º 69/2007, y relativa al XXI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Butano, S.A.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

TRIBUNAL SUPREMO

SALA DE LO SOCIAL

Sentencia:

Presidente Excmo. Sr. D. Gonzalo Moliner Tamborero.

Fecha Sentencia: 22/07/2008.

Recurso Núm.: Casación 69/2007.

Fallo/Acuerdo:

Votación: 15/07/2008.

Procedencia: Aud. Nacional Sala de lo Social.

Ponente Excmo. Sr. D. Benigno Varela Aufrán.

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. María Dolores Mosqueira Riera.

Reproducido por: MCSF.

Nota:

Recurso de Casación. Repsol Butano S.A. Impugnación del artículo 14 y de la D.T. 7.ª del XXI Convenio Colectivo de Empresa. Mantenimiento del sistema de abono de la antigüedad pactado en el XVIII Convenio Colectivo que supone el abono de quinquenios y trienios para el personal fijo al 1 de enero de 1995 y el de quinquenios acumulables sin límite para el resto de los trabajadores. Estimación del recurso promovido por el Sindicato U.S.O. frente a la Empresa y los Sindicatos CC.OO., UGT y CTI. Declaración de nulidad de los preceptos impugnados del 21 Convenio Colectivo ya mencionado.

Recurso Núm.: Casación/69/2007.

Ponente Excmo. Sr. D. Benigno Varela Aufrán.

Votación: 15/07/2008.

Secretaría de Sala: Ilma. Sra. Dña. María Dolores Mosqueira Riera.

Sentencia Núm.:

Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Excmos. Sres.:

D. Gonzalo Moliner Tamborero.

D. Jesús Gullón Rodríguez.