

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Vidrala, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021-2022-2023 para la empresa Vidrala, SA. Código convenio número 01001352011981.

ANTECEDENTES

El día 14 de febrero de 2020 se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 18 de diciembre de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 24 de febrero de 2020

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Texto articulado del convenio colectivo de Vidrala SA para los años 2019 a 2023

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal

El presente convenio será de aplicación a todas las personas en plantilla que prestan servicios en Vidrala, SA, con excepción de quienes mantengan una relación laboral especial de alta dirección.

Las personas que ocupen puestos de dirección o mandos superiores tendrán la condición de personal fuera de convenio.

La promoción y remoción del personal mencionado en el párrafo anterior, dirección y mandos superiores, tendrá carácter discrecional y se instrumentará mediante un acuerdo individual que establecerá las condiciones económicas y profesionales aplicables que sustituyan a las contempladas en los capítulos II (Política retributiva), III (Jornada de trabajo y calendario laboral) y V (Sistemas de clasificación profesional y políticas de desarrollo y movilidad), disposición final (Incrementos salariales y cláusula de revisión) y disposición transitoria primera y segunda. El resto de condiciones establecidas en el presente convenio serán de aplicación a este personal.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores/as las modificaciones del organigrama, promociones y contrataciones que se realicen para la cobertura de los puestos correspondientes a personal de dirección y mandos superiores.

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular el marco de relaciones laborales entre la representación social y empresarial, con la finalidad de impulsar un proyecto competitivo de futuro que permita la mejora del nivel de vida de los trabajadores/as, por el logro de los máximos resultados económicos en beneficio de todos.

Artículo 2. Vinculación a la totalidad

La empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de negociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), y no se llegara a un acuerdo con la representación social, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

En el espíritu de lo solicitado por la parte social, las partes acuerdan expresamente que deberán buscar las fórmulas jurídicas para que la aplicación de cualquier actualización automática por reforma de la legislación laboral actual sólo pudiera provenir de un acuerdo específico entre las partes, tal y como se ha acordado con la parte social para regulación de la no aplicación de los artículos 52.d, 82.3 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal

El período de vigencia del presente convenio será de cinco años, comprendidos entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2023.

Este convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes el 31 de octubre de 2023.

Una vez denunciada y concluida la duración del convenio colectivo, se mantendrá la vigencia del mismo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4. Absorción y compensación

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposiciones legales, convenios de diferente o superior ámbito, o decisiones judiciales o arbitrales, condiciones superiores a las contenidas en el presente convenio, sólo afectarán al mismo cuando consideradas en su conjunto y cómputo anual superen las aquí pactadas, quedando en caso contrario absorbidas y compensadas por estas.

Capítulo II. Política retributiva

Artículo 5. Salarios y antigüedad

Los salarios y la antigüedad para el personal afectado por el presente convenio, serán, para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, los establecidos en el presente capítulo y en los Anexos I y II, así como en su disposición final.

A efectos de descuentos, el salario hora correspondiente a cada trabajador/a se deducirá a partir de su base total anual consolidada, dividiéndose entre el número de horas anuales pactadas.

Artículo 6. Conceptos retributivos fundamentales

Los criterios que servirán de base para la remuneración del personal son, fundamentalmente, los siguientes:

1. Salario fijo.
 - i. Valoración de puestos de trabajo, que determina el salario base.
 - ii. Prima de méritos.
 - iii. Gratificación de beneficios mensualizada.
2. Antigüedad.
3. Premio de asiduidad.
4. Gratificaciones extraordinarias prorrateadas.
5. Prima colectiva asegurada (14 por ciento) y prima variable.
6. Ayuda familiar, con naturaleza de prestación social complementaria.

Dichos criterios de remuneración se aplicarán con carácter proporcional en el caso de personal de contratación temporal y a tiempo parcial.

Artículo 7. Salario base

En todos los casos, el salario base se establece en función del sistema de valoración vigente en cada momento, que asigna a cada puesto de trabajo una puntuación, en función del grupo salarial al que pertenezca, y que para el presente convenio son los que se detallan en el Anexo I.

No obstante, los puntos resultado de la valoración se complementan con los denominados "puntos convenio", procedentes de acuerdos de linealización salarial alcanzados en anteriores convenios, y que se mantienen íntegramente en los citados anexos.

Se establece un valor punto único para toda la escala de puestos, que multiplicado por el número de puntos de cada grupo, determinan el salario base de todos los puestos de trabajo incluidos en el mismo: para el año 2019 el valor punto es de 2,323679 euros.

Conforme al sistema de valoración vigente, los valores correspondientes a las condiciones ambientales ponderadas están incluidos en el resultado final de la valoración de cada puesto.

A partir del 1 de enero de 2020, este concepto no se verá reflejado en el recibo de nómina, ya que se incorpora junto con otros conceptos al concepto salario fijo, que será el que conste en el recibo de nómina, quedando su uso limitado exclusivamente a nivel interno para el cálculo del salario fijo.

Artículo 8. Salario fijo

A partir del 1 de enero de 2020, se creará este nuevo concepto en el que quedarán agrupados los importes de los conceptos salario base, gratificación de beneficios y plus méritos, eliminando los mismos del recibo de nóminas y quedando en uso, exclusivamente, para el cálculo del propio salario fijo.

Artículo 9. Prima de méritos

Por encima del salario base, se establece un complemento denominado "prima de méritos", y consistente en un porcentaje del 40 por ciento salario base mensual.

A partir del 1 de enero de 2020, este concepto no se verá reflejado en el recibo de nómina, ya que se incorpora junto con otros conceptos al concepto salario fijo, que será el que se incorpore al recibo de nómina. Por lo tanto, este concepto continuará utilizándose exclusivamente a nivel interno para el cálculo del salario fijo.

Artículo 10. Gratificación de beneficios

Por este concepto se abonará una cantidad equivalente al 10 por ciento de lo percibido por salario base, durante los días trabajados en el mes. El abono de esta gratificación se hará efectivo mensualmente.

A partir del 1 de enero de 2020, este concepto no se verá reflejado en el recibo de nómina, ya que se incorpora junto con otros conceptos al concepto salario fijo, que será el que se incorpore al recibo de nómina. Por lo tanto, este concepto continuará utilizándose exclusivamente a nivel interno para el cálculo del salario fijo.

Artículo 11. Antigüedad

La antigüedad resultará de aplicar sobre el salario base individual los porcentajes que se indican en función de los años de servicio en la empresa:

ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE SOBRE SALARIO BASE
4 años	4 por ciento
9 años	7 por ciento
14 o más años	10 por ciento

Esta tabla es consecuencia de una modificación acordada sólo a partir del 1 de enero de 2008, sin generar derechos con anterioridad a esa fecha.

Los/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla al 31 de diciembre de 1994 mantendrán, a título personal, el sistema y la escala de antigüedad consolidados en el convenio colectivo suscrito el 23 de noviembre de 1992.

Artículo 12. Premio de asiduidad

Existirá un premio de asiduidad mensual, para aquellos/as trabajadores/as que no hayan faltado al trabajo a lo largo del mes.

El importe mensual corresponderá, en 2019 (inicial), a 20,02 euros diarios (que se actualizarán anualmente en igual porcentaje al de salarios), por dos días, para un mes en el que no se haya producido ninguna ausencia al trabajo; por cada día de ausencia en el mes, se descontará ese importe diario, hasta el máximo número de días indicado, en que no se percibiría ningún importe.

Este premio será proporcional en el supuesto de contratación a tiempo parcial.

A estos efectos, se computarán como asistencia al trabajo los viajes por cuenta de la empresa, los días recuperados previa la autorización pertinente y las horas establecidas para miembros del Comité de Empresa, comunicada la ausencia a la empresa con 48 horas de anticipación.

Tampoco tendrán la consideración de ausencias, a estos efectos, y por lo tanto no darán lugar a descuento de este concepto, las vacaciones, horas adicionales y licencias retribuidas disfrutadas en los términos recogidos en el presente convenio.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

a) Con motivo de Navidad y verano se pagará a todo el personal una gratificación por importe de 30 días, en cada una de ellas, computándose a efecto de su cálculo el salario base y antigüedad, proporcionalmente a los días de asistencia al trabajo en el período de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha respectiva; a tal efecto, la gratificación de verano se computará en el primer semestre del año.

Estas gratificaciones serán satisfechas el día laborable inmediatamente anterior al 22 de diciembre y 20 de julio respectivamente.

b) Se establecen, además, dos gratificaciones de 15 días cada una para todo el personal, calculadas sobre las mismas bases que las anteriores, haciéndose efectivas junto con los salarios correspondientes a los meses de marzo y agosto, respectivamente: estas pagas figurarán en el recibo mensual de forma separada.

c) En cada una de las dos pagas de Navidad y verano, están incorporados al 100 por ciento los conceptos de la prima de méritos y de la gratificación de beneficios. A partir del 1 de enero de 2019, las pagas extraordinarias de marzo y agosto incorporarán los conceptos de prima méritos y gratificación de beneficios en el periodo transitorio que a continuación se detalla:

Año 2019: integración del 50 por ciento del concepto de prima de méritos. (correspondientes a 15 días de salario).

Año 2020: integración del 100 por ciento del concepto de prima de méritos. (correspondientes a 15 días de salario).

Año 2021: integración del 100 por ciento del concepto gratificación de beneficios. (correspondientes a 15 días de salario).

A partir del 1 de enero de 2020, las gratificaciones extraordinarias quedarán prorrateadas en las 12 mensualidades y con los mismos importes que se venían percibiendo hasta la fecha.

Artículo 14. Prima colectiva asegurada y prima variable

a) Prima colectiva asegurada.

A partir del 1 de enero de 2020, los conceptos salariales utilizados como devengos para el cálculo de la prima colectiva asegurada se verán modificados y serán: salario fijo, antigüedad, complemento empresa de ayuda familiar, horas extraordinarias, plus intempestivo, diferencia de puesto y pluses varios.

Asimismo, se establece que durante el año 2019 el sumatorio de ambos conceptos, prima colectiva asegurada y prima variable, no podrá ser menor al 14 por ciento anual, pasando a partir del 1 de enero de 2020, a incorporarse este mismo valor del 14 por ciento como concepto de prima colectiva asegurada y abonándose, en el concepto prima variable que se describe en el punto b) del presente artículo, únicamente el diferencial entre el indicador EBITDA sobre ventas Vidrala de referencia (23,5 por ciento) y el EBITDA sobre ventas Vidrala obtenido en el ejercicio.

b) Prima variable.

A partir del 1 de enero de 2020, con el fin de que todo el personal participe en los resultados económicos de la empresa, se establece una prima variable que estará en función del beneficio antes de intereses, impuestos y amortizaciones (EBITDA), obtenido por Vidrala SA y sociedades consolidadas.

Esta prima tomará como valor un porcentaje, que será de forma exacta (de aplicación hasta el primer decimal) el porcentaje que supere el 23,5 por ciento del margen operativo bruto (EBITDA sobre ventas) obtenido en el ejercicio de devengo, según se recoge en la disposición transitoria primera. Este porcentaje será el oficial que resulte de las cuentas anuales auditadas, aprobadas y depositadas en el Registro Mercantil, si bien se abonará un anticipo a cuenta dentro del mes de marzo del año siguiente con las cifras resultantes de que disponga la empresa en el momento del abono y que estarán sujetas a regularización una vez aprobadas oficialmente. A modo de ejemplo:

Si EBITDA 24,5 por ciento \rightarrow 1,0 por ciento $(24,5 - 23,5 = 1,0) \rightarrow$ 14,0 por ciento $+1,0 = 15,0$ por ciento.

Si EBITDA 25,0 por ciento \rightarrow 1,5 por ciento $(25,0 - 23,5 = 1,5) \rightarrow$ 14,0 por ciento $+1,5 = 15,5$ por ciento.

Si EBITDA 26,0 por ciento \rightarrow 2,5 por ciento $(26,0 - 23,5 = 2,5) \rightarrow$ 14,0 por ciento $+2,5 = 16,5$ por ciento.

Si EBITDA 27,0 por ciento \rightarrow 3,5 por ciento $(27,0 - 23,5 = 3,5) \rightarrow$ 14,0 por ciento $+3,5 = 17,5$ por ciento.

La prima variable se distribuirá entre toda la plantilla de Vidrala SA, en proporción al importe de los devengos salariales totales percibidos durante el año por el/la trabajador/a, por los siguientes conceptos de la nómina: salario base, antigüedad, beneficios, méritos, prima colectiva asegurada (14 por ciento), complemento empresa de ayuda familiar, horas extraordinarias, plus intempestivo, diferencia de puesto y pluses varios. Asimismo, se abonará también sobre los devengos percibidos durante los períodos de baja, por enfermedad común o accidente de trabajo, con igual criterio que en los períodos de alta.

Al personal que cese en la empresa le será satisfecha la parte correspondiente de prima variable con el mismo coeficiente con que fue abonada la anterior.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio.

El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá hacerse mediante aceptación libre por el/la trabajador/a, salvo las de fuerza mayor y estructurales, que serán obligatorias:

Se entiende por horas de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Se entiende por horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de gestión comercial, logística y apoyo técnico en gestión proyectos de reforma de hornos e instalaciones asociadas, ausencias imprevistas, mantenimiento para efectuar revisiones o reparaciones urgentes, períodos punta de mantenimiento y entradas de material o salidas de producto cuyo horario de recepción o embarque no coincida en todo o en parte con la jornada habitual de trabajo.

El personal que realice horas extraordinarias, por los motivos recogidos en este artículo, podrá optar entre cobrar éstas con el recargo del 75 por ciento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, o disfrutar de descanso por igual número de horas, siempre que la organización del trabajo lo permita, percibiendo la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y extraordinaria.

El máximo de horas extraordinarias no podrá exceder de lo que indique la ley en cada momento.

Artículo 16. Horas extraordinarias intempestivas

Son intempestivas las horas extraordinarias, de fuerza mayor o estructurales, que se produzcan como consecuencia de una llamada imprevista fuera del horario habitual, y que obliguen al trabajador/a a acudir al centro de trabajo expresamente: se excluyen, por tanto, los supuestos de prolongación de la jornada ordinaria, y los trabajos programados.

En tales supuestos, se abonará siempre y como mínimo el importe de una hora extraordinaria, aunque el tiempo de trabajo efectivamente prestado haya sido inferior. Adicionalmente, por cada llamada se percibirán para el año 2019 (inicial), los siguientes complementos (que se actualizarán anualmente en igual porcentaje que los salarios), en función de la hora en que ésta se produzca:

Entre 22:00 y 6:00 horas: 53,21 euros.

Entre 6:00 y 22:00 horas, en días laborables: 15,93 euros.

Entre 6:00 y 22:00 horas, en días no laborables (*): 47,90 euros.

(*) Incluye fines de semana, festivos o días de reposo según su calendario.

En el caso de que la llamada intempestiva no requiera desplazamiento al centro de trabajo, sino que se trate de consultas o incidencias que puedan resolverse por teléfono, correo electrónico o medio similar, se percibirá únicamente el 50 por ciento de los anteriores valores: para el cobro de este complemento, la llamada deberá haber sido efectuada por el responsable del departamento o similar.

Si como consecuencia de la llamada intempestiva se realizaran horas extraordinarias nocturnas, entre las 24:00 y las 8:00 horas, además de su abono como tales, el/la trabajador/a podrá retrasar su incorporación al trabajo al día siguiente, disponiendo de un descanso retribuido del mismo número de horas prestadas, más una adicional.

Artículo 17. Retribución del período de vacaciones

Los días de disfrute de vacaciones se abonarán como si fuesen trabajados.

Respecto a la asiduidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 12.

Artículo 18. Retribución de días u horas adicionales

Durante el disfrute de días u horas adicionales, se aplicarán en cuanto a retribución, las normas contenidas en el artículo anterior, salvo en cuanto a la asiduidad, que no le será deducida por el disfrute de estos días, por entenderse que derivan de un ajuste de horario con relación a las horas anuales pactadas.

Artículo 19. Plus de distancia

En caso de que exista ferrocarril o autobús de línea regular en el trayecto entre el municipio de residencia y Llodio, se aplicará el abono del billete de ida y vuelta.

Para quienes el ferrocarril o autobús de línea regular sólo les coincidiera parcialmente en el trayecto entre el municipio de residencia y Llodio, les será abonado por este concepto la misma cantidad en lo que a dichos servicios se refiere, y por el resto de los kilómetros en que tenga que utilizar medios propios de transporte percibirá el importe que resulte de dividir el precio del billete de Bilbao a Llodio entre el número de kilómetros que por ferrocarril existe entre ambas poblaciones, multiplicado por dos.

En los casos en que en el itinerario desde el lugar de residencia hasta Llodio no existieran los transportes colectivos antes indicados, se aplicará, en lo que exceda de 4 km. desde el lugar de residencia hasta el centro de trabajo, el mismo precio que el apuntado en el párrafo anterior, para los casos de utilización de medios propios de transporte.

Se fija a efectos del abono del plus de distancia, como tope máximo, el doble del importe de este plus a Bilbao.

Si el/la trabajador/a cambiase de residencia, se aplicará el plus de distancia en función del domicilio real que en cada momento tenga fijado.

Artículo 20. Complemento de movilidad

El/la trabajador/a que deba desplazarse, por razón del desempeño de sus funciones, fuera del centro de trabajo habitual, percibirá un complemento a razón de los siguientes importes para el año 2019 (inicial) (y que anualmente se actualizarán en el mismo porcentaje que los salarios):

Por cada día laborable: 22,13 euros.

Por cada sábado: 33,58 euros.

Por cada domingo o festivo: 53,18 euros.

Las condiciones para la aplicación de este complemento son las siguientes:

1. El devengo de estos importes, el cual se percibirá por cada día de trabajo, se producirá con independencia de que el desplazamiento conlleve pernocta, siempre y cuando el desplazamiento tenga una duración mínima igual o superior a 6 horas/día.

2. Los valores indicados corresponden a jornadas completas de trabajo, por lo que si el desplazamiento fuera menor a las 6 horas indicadas anteriormente se percibirá la parte proporcional, tomando como referencia el horario de trabajo habitual.

3. Los importes pactados son brutos, en todo caso, con independencia del tratamiento fiscal que en cada caso proceda, por lo que en ningún caso se podrá exigir su elevación al bruto si el tratamiento fiscal variara en el futuro, por cambio en la normativa aplicable o resolución de la autoridad competente.

Dada la realidad geográficamente dispersa del Grupo Vidrala, el tiempo dedicado a desplazamientos por razones de trabajo, fuera del horario ordinario, se considerará como tiempo trabajado, compensándose con descanso equivalente, pero sin compensación económica adicional de ningún tipo.

Artículo 21. Bonificación de vacaciones

Todo el personal de los departamentos en los que, por necesidades de organización del trabajo, o por la distribución de las tandas de vacaciones, disfrutase de éstas, total o parcialmente, entre los días 1 de mayo al 20 de junio, y 21 de septiembre al 31 de octubre, percibirá una bonificación por este concepto.

Esta bonificación consistirá en un importe, bien mensual, si las vacaciones se disfrutaran íntegramente en alguno de estos meses, bien diario, si el disfrute fuera parcialmente en uno varios de estos meses: en este caso, el importe diario se percibirá por cada día natural de disfrute dentro del período indicado.

Para el año 2019 (inicial), los importes de la bonificación, los cuales se actualizarán anualmente igual que los porcentajes al de los salarios, serán los siguientes:

MES	BONIFICACIÓN	VALOR DÍA
Mayo	511,56 euros	17,06 euros
Junio	291,25 euros	14,56 euros
Septiembre	145,62 euros	14,56 euros
Octubre	511,57 euros	17,06 euros

El personal que por razones ajenas a la empresa (IT, permisos, etc.) disfrutase sus vacaciones en un período bonificado distinto al que le fue señalado oficialmente, no percibirá, por este concepto, una cantidad superior a la que le hubiese correspondido en el supuesto de haberlas disfrutado en el referido período.

Artículo 22. Pago del salario

La liquidación de salarios se realizará mensualmente, abonándose su importe el último día de cada mes.

A partir del 1 de enero de 2020, la estructura de nómina se verá modificada, simplificando algunos conceptos existentes hasta esa fecha y pasando a abonarse en 12 mensualidades, en las que estarán prorrateadas las pagas extraordinarias.

El pago, tanto del salario mensual y restantes devengos, se efectuará mediante ingreso en la cuenta bancaria o de ahorro señalada por el/la trabajador/a.

Las situaciones excepcionales que pudieran plantearse serán consideradas por el Departamento de RRHH.

Capítulo III. Jornada de trabajo y calendario laboral**Artículo 23. Jornada laboral efectiva**

Se establece una jornada anual efectiva de trabajo para todo el personal, del siguiente modo:

AÑO	JORNADA ANUAL
2019	1660
2020	1654

Todas ellas son jornadas anuales efectivas de trabajo, por lo que los descansos establecidos quedan fuera de su cómputo.

La jornada laboral a tiempo completo, salvo calendarios existentes que tuvieran horarios específicos y por lo tanto derivaran en jornadas distintas a la general o aquellas que pudieran darse en el futuro con motivo de las necesidades propias de cada departamento, no será menor a 8 horas en jornada partida y tampoco será menor a 6 horas durante la jornada intensiva.

Artículo 24. Días u horas adicionales**a) Concepto y reglas generales:**

Los días u horas adicionales derivan del ajuste del horario de trabajo efectivo diario, en relación con las horas efectivas anuales pactadas y los días de trabajo que resulten del calendario laboral, es decir, son fruto de una acumulación por cada día realmente trabajado.

Con el fin de no sobrepasar las horas efectivas anuales fijadas en este convenio, como consecuencia de la prestación real del trabajo diario, el personal disfrutará el exceso de horas que hubiese generado, en régimen de días u horas adicionales, en función de las necesidades de organización del trabajo, comunicando dicho descanso al trabajador/a con una antelación mínima de veinticuatro horas, siempre que ello resulte posible a la vista de las circunstancias que puedan concurrir en cada momento.

Se acuerda aplicar una garantía mínima de entre 64 y 70 horas adicionales derivadas del ajuste del horario de trabajo efectivo diario, para el supuesto de presencia efectiva al 100 por ciento. Dicha garantía mínima estará supeditada a que las semanas de jornada intensiva generadas sean completas.

b) Cómputo:

El cálculo de los días u horas adicionales disponibles, para cada régimen de trabajo, se efectuará anualmente junto con la confección de los calendarios, y se publicará con estos.

Para su cómputo, se partirá del máximo número de jornadas laborables posibles en cada calendario, resultantes de restar a los días del año los festivos y no laborables, los descansos semanales que se establezcan, y los 21 de vacaciones.

Estas jornadas se distribuirán anualmente en los calendarios de trabajo, siendo adicionales la diferencia entre las horas así resultantes y las efectivas pactadas para cada año.

Si algún trabajador/a hubiese disfrutado más horas adicionales que las que hubiese generado en función de los días de prestación real de trabajo, el exceso de las mismas que derive de los días u horas disfrutadas voluntariamente o a petición del trabajador/a, le será deducido del saldo que le pudiera resultar en el año o años siguientes.

En cada departamento se acordarán los criterios de disfrute y la distribución anual, de forma que no se afecte a la correcta prestación del servicio.

c) Disfrute en meses de vacaciones:

El disfrute de días u horas adicionales en los meses señalados para las vacaciones (junio a septiembre), quedará condicionado a las posibilidades de organización del trabajo, apreciadas discrecionalmente por el mando para cada caso.

No obstante, la empresa facilitará el disfrute de un día adicional en este período, a descontar de los que tenga derecho el/la trabajador/a, para la asistencia a celebraciones de tipo familiar o religioso (bodas, comuniones, o actos similares laicos o de otras confesiones, de los que estén admitidos en el uso social), que tengan como protagonistas a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (con igual alcance que el artículo 37.b de este convenio).

Para disfrutar este día se deberá acreditar el evento por medios razonables, quedando condicionada la concesión del disfrute a que sea posible organizativamente sin afectar al nivel de servicio exigido, y en función del número de peticiones que se formulen, que se atenderán por riguroso orden de solicitud.

Artículo 25. Calendarios de trabajo

a) Elaboración de calendarios de trabajo:

Cada año, de conformidad con el calendario oficial de festivos aprobado por la autoridad competente, la dirección de la empresa redactará el calendario laboral y los diferentes horarios, que se publicarán en los tablones de anuncios, previa consulta con la representación legal de los/as trabajadores/as.

Podrán existir distintos tipos de horario, conforme a las necesidades de organización del trabajo.

A efectos del cumplimiento de los horarios oficialmente establecidos, se entenderá como comenzada o terminada la jornada laboral efectiva, para todo el personal, cuando el/la trabajador/a ocupe o abandone respectivamente el puesto de trabajo, no pudiéndolo hacer fuera de las horas oficiales fijadas, salvo que por motivos personales y previa autorización del responsable de departamento, fuesen concedidos permisos especiales por el Departamento de RRHH.

b) Prestación del servicio en festivos locales o autonómicos:

En aquellos departamentos que lo precisen, por razones de atención al cliente, se deberá garantizar la prestación del servicio en todas aquellas jornadas, que con motivo de la lógica evolución del Grupo Vidrala a nivel internacional, fueran necesarias, exceptuando el 25 de diciembre y el 1 de enero. El número de personas que deba trabajar estos días será el mínimo imprescindible para atender las necesidades del servicio.

Tales jornadas quedarán fuera del calendario ordinario de trabajo, y se compensarán como horas extraordinarias estructurales, más un complemento adicional para el año 2019 (inicial) de 81,58 euros por cada jornada trabajada, revisado anualmente conforme a la actualización anual de los salarios.

Dicho complemento salarial adicional en festivo se incrementará en un 50 por ciento, para los días de Reyes, Jueves Santo, Viernes Santo y Lunes de Pascua, siendo un importe para el año 2019 (inicial) de 122,37 euros (que se actualizarán anualmente en igual porcentaje al de salarios).

Artículo 26. Horario flexible

a) Concepto:

En aquellos departamentos en los que a juicio de su responsable, la organización del trabajo lo permita, bien de forma individual o colectiva, el personal podrá optar por un horario flexible en cuanto a entradas y salidas de trabajo, con unos períodos mínimos de permanencia obligatoria.

En los departamentos en los que el régimen de trabajo requiere que éste se realice en equipo, todo el personal integrado en el mismo deberá efectuar su entrada y salida a la misma hora.

La adhesión a esta modalidad de horario es voluntaria, siempre que a juicio del responsable de departamento no existan inconvenientes justificativos que lo impidan, y a él deben dirigirse para solicitarlo, responsabilizándose, una vez autorizado, del cumplimiento del horario establecido.

b) Condiciones de aplicación:

1. El personal acogido al horario flexible, podrá retrasar su incorporación al puesto de trabajo hasta un máximo de 60 minutos, sobre el horario prefijado para su departamento, difiriendo también la salida en el mismo espacio de tiempo. Igualmente, podrá anticipar el inicio de su jornada laboral en 30 minutos, es decir, comenzando a las 7:30 horas. Todo ello, en un horario genérico de jornada partida y con la excepción de los diferentes horarios específicos existentes (ej. área comercial, área de gestión de transporte, ...).

2. Es obligatoria la parada de 1 hora como mínimo para la comida entre las 13 y las 15 horas. En el marco de las características del servicio a planta de los servicios centrales, se podrá ajustar la duración del tiempo de comida a 30 minutos, garantizándose en todo caso la presencia efectiva en el puesto de trabajo hasta las 17 horas, en el horario genérico de jornada partida, o, en su defecto, hasta el horario establecido en los diferentes calendarios específicos existentes (ej. área comercial, área de gestión de transporte, ...).

3. Estarán al margen del cómputo, a efectos del horario flexible, las licencias retribuidas establecidas en el artículo 37, así como las horas invertidas en viajes por cuenta de la empresa.

4. Durante el período de jornada reducida de verano también será posible la realización del horario flexible, con la diferencia de que en este período se podrá retrasar la incorporación y la salida del puesto de trabajo un máximo de 30 minutos.

5. Excepcionalmente, y bajo acuerdo específico con el/la responsable del departamento se podrán establecer acuerdos particulares diferentes en el marco de las circunstancias específicas de dicho departamento, sin que ello genere un derecho adquirido ni conlleve el derecho automático en otros departamentos.

c) Extensión de la jornada flexible por motivos de conciliación:

Por motivos de conciliación familiar o de estudios, y previa aprobación, la jornada flexible podrá ampliarse en 30 minutos adicionales sobre el horario prefijado para cada departamento, que podrán ser tanto de retraso como de adelanto, en la entrada y en la salida.

Las condiciones de aplicación serán las siguientes:

1. Corresponde al director/a del área aprobar la solicitud en función de la problemática y necesidades organizativas del departamento.
2. Corresponde al director/a de RRHH aprobar las causas en que pueda acogerse a este beneficio.
3. En estos casos, el trabajo podrá iniciarse hasta 30 minutos antes del horario ordinario, o hasta 30 minutos después del límite del horario flexible normal, concluyendo con la misma diferencia para completar la jornada ordinaria.
4. En estos 30 minutos adicionales, el tiempo de variación del horario deberá quedar prefijado, y se computará por períodos mínimos de 15 minutos.
5. La posibilidad de acogerse a este beneficio estará limitada a un máximo de 25 jornadas al año, salvo en el supuesto de estudios, que será durante toda la realización del curso.

Al margen de estos supuestos, si en casos excepcionales y por circunstancias personales, en una jornada concreta y de forma no recurrente, un/a trabajador/a se viese en la necesidad de retrasar su incorporación al trabajo o adelantar su salida, el director del área podrá autorizarlo si la organización del trabajo lo permite, con una extensión mínima de una hora y máxima de la mitad de la jornada diaria. Simultáneamente, deberá fijarse el momento de la recuperación, que se efectuará por fracciones de tiempo no inferiores a una hora diaria hasta completar las horas perdidas, y notificarlo al Departamento de RRHH.

Artículo 27. Vacaciones

a) Duración:

Para todo el personal de la empresa que tenga derecho al período completo de vacaciones, éste será de 21 días laborables, con un mínimo de 30 días naturales, comprendidos éstos entre el último trabajado y el primero laborable de su reincorporación al trabajo, al igual que en los años anteriores. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no podrá sustituirse por compensación económica alguna.

En todo caso, prevalecerán las horas anuales pactadas, como mínimo anual exigible.

b) Disfrute:

La empresa garantiza el disfrute de sus vacaciones al personal en un período de 4 meses, siendo estos los de junio a septiembre, ambos inclusive.

En principio, las vacaciones deben disfrutarse de manera continuada. No obstante, de mutuo acuerdo, se podrá disfrutar del período de vacaciones en la forma y manera que se estime más conveniente, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, previa aprobación del responsable de departamento y autorización del Departamento de RRHH.

Las vacaciones anuales se iniciarán preferentemente, siempre que la organización del trabajo lo permita, el primer día laborable de la semana.

Los responsables de los departamentos enviarán al Departamento de RRHH el plan de vacaciones anual según los procedimientos establecidos. Los responsables de departamentos buscarán dar respuesta a los intereses de sus colaboradores, priorizando, en todo caso, la garantía de nivel de servicio exigido. Tras la confirmación del Departamento de RRHH, se informará a la plantilla y al Comité de Empresa según los procedimientos establecidos.

Cada trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con algunos de los supuestos recogidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación los derechos de disfrute que en el anteriormente citado artículo se mencionen. En aquellos supuestos en los que, tras una suspensión del contrato de trabajo, el trabajador conserve legalmente el derecho a disfrutar vacaciones correspondientes a años anteriores, salvo acuerdo expreso, dichas vacaciones se disfrutarán de forma continuada y consecutiva al fin de la suspensión. Dicha previsión, no afectará a las vacaciones del año en curso, que serán fijadas conforme a las previsiones generales.

c) Devengo:

El periodo de generación de vacaciones al igual que su disfrute, será el año natural.

En el caso de nuevas incorporaciones de carácter indefinido, disfrutará la parte proporcional de sus vacaciones durante el año de ingreso.

Las personas que tuvieran vacaciones pendientes, correspondientes a su año de ingreso en la empresa, harán uso de las mismas, previo acuerdo con la empresa, durante la vigencia del presente convenio.

Los casos excepcionales que puedan plantearse serán resueltos por el Departamento de RRHH, a propuesta de los responsables de cada departamento.

d) Cómputo de jornada en período de verano:

Si el calendario de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25, previera una jornada reducida de verano, la distribución de la jornada anual se efectuará sobre la hipótesis de que las vacaciones se disfrutaran en dicho período; en caso contrario, por cada día de disfrute de vacaciones fuera del período de jornada reducida, la diferencia entre la jornada normal y la reducida de verano deberá recuperarse, bien reduciendo en igual número los días de jornada intensiva, bien descontando dicha diferencia del saldo de horas adicionales.

Sin embargo, si el/la trabajador/a permaneciera de baja en la empresa durante al menos 2/3 del período total de jornada intensiva, por causa de enfermedad, accidente de trabajo o permiso de maternidad, y como consecuencia de ello no pudiera disfrutar de sus vacaciones dentro de dicho período, no habrá lugar a recuperación ni descuento de sus horas adicionales de la diferencia de jornada.

Tampoco se efectuará la recuperación ni descuento en aquellos casos en los que, aun siendo la duración de la baja inferior a los 2/3 del período de jornada intensiva, no existiese la posibilidad de disfrutar de las vacaciones dentro de dicho período por motivos de organización interna del departamento, o coincidencia con otros compañeros.

Se exceptúan de lo indicado en los dos párrafos anteriores los días de vacaciones solicitados voluntariamente fuera del período de jornada intensiva antes de producirse la baja.

Capítulo IV. Ingresos y ceses en la empresa

Artículo 28. Período de prueba

El período de prueba a aplicar en los contratos de trabajo será de seis meses para todos los trabajadores/as, independientemente de su clasificación profesional.

Artículo 29. Pruebas de aptitud

Habida cuenta del interés que, para el conjunto de la empresa, entraña el hecho de que cada trabajador/a ocupe el puesto de trabajo más en armonía con sus aptitudes, se establece, para todo el personal, la obligación de someterse a las pruebas físicas, médicas, intelectuales o psicotécnicas que la dirección señale como conducentes a aquella finalidad.

Artículo 30. Política de contratación

Para la cobertura de puestos de trabajo vacantes, no cubiertos internamente y sujetos al presente convenio, se utilizará principalmente la fórmula de la bolsa de trabajo, constituida por candidatos/as idóneos/as previamente seleccionados/as, que cubran los requisitos que se establezcan: las ofertas de empleo, y los procesos de selección para formación de bolsa de trabajo se harán públicos internamente, a través de los canales habituales, para conocimiento de todos los trabajadores/as.

La dirección se compromete a facilitar la incorporación de la mujer a los puestos de trabajo en los que en la actualidad se encuentra subrepresentada, garantizando la igualdad y la no discriminación por razones de sexo en todos los ámbitos.

Artículo 31. Contrato de relevo y jubilación forzosa

Durante la vigencia del presente convenio y a tenor de la normativa de jubilación parcial vigente a 1 de enero de 2019, la Empresa analizará la opción de poder acogerse a la misma según lo recogido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en las siguientes condiciones:

1. La edad en que podrán acogerse a esta modalidad de jubilación será la establecida por la ley.

2. La dirección valorará discrecionalmente las solicitudes que se formulen, pudiendo rechazarlas, o establecer plazos y condiciones específicas, tanto por motivos de organización, como por circunstancias individuales, que puedan afectar a la buena marcha de la empresa; en tal caso, deberá informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras sobre las causas de denegación o condicionamiento de solicitudes.

3. En todo caso, será preciso que pueda realizarse simultáneamente un contrato de relevo, en las condiciones previstas legalmente, y que no se haya acordado la amortización del puesto del trabajador/a jubilado/a.

4. La jornada reducida del trabajador/a jubilado/a parcialmente será la establecida por la ley y la recuperación de la misma, salvo pacto expreso, se llevará a cabo de forma acumulada e inmediatamente posterior a la firma del contrato de relevo, salvo legislación posterior que lo imposibilite.

En cualquier caso, la aplicación de esta modalidad de jubilación queda condicionada al mantenimiento de su actual regulación legal, aplicándose en caso contrario y con las premisas anteriormente mencionadas, la que se establezca.

Con el objetivo común de establecer una política que permita a los más jóvenes el acceso a un empleo de calidad y por consiguiente, les posibilite desarrollar una carrera profesional desde un puesto de trabajo estable, se procederá a la extinción del contrato de trabajo, según se recoge en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, por el cumplimiento por parte del trabajador/a de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador/a afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al ciento por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida podrá adoptarse siempre que simultáneamente se proceda a la formalización, mediante transformación de un contrato de duración determinada en vigor en Vidrala en un contrato de carácter indefinido, o con trabajadores que se incorporen ex novo en la empresa.

Capítulo V. Sistema de clasificación profesional y políticas de desarrollo y movilidad

Artículo 32. Mapa de funciones locales

Se presenta el mapa de funciones locales actualizado, existiendo determinadas posiciones (ver aquellas con comentarios en blanco) para los cuales por circunstancias relacionadas con reorganizaciones internas y vinculadas a la nueva estructura del grupo deberán ser revaloradas durante el año 2020.

Se excluyen del presente cuadro puestos ligados a roles temporales de apoyo vinculados a proyectos específicos.

BU	FUNCIÓN LOCAL	NIVEL OBJETIVO	HORQUILLA	COMENTARIOS
VA HQ	Furnace coordinator	9	7-9	Puesto formalmente actualizado
FIFTY	Gestor/a programación producción	8	6-8	Puesto formalmente actualizado
VA HQ	IT analys	8	6-8	
VA HQ	Analista químico	8	6-8	Puesto formalmente actualizado
FIFTY	Tecnico/a instalaciones ZF	8	6-8	Puesto formalmente actualizado
VA HQ	Automation technizian	8	6-8	Puesto formalmente actualizado
VA HQ	Technical designer	8	6-8	
FIFTY	Gestor/a comercial mixto	7	4-7	Puesto formalmente actualizado
FIFTY	Gestor/a de tesorería y riesgos	7	5-7	Puesto formalmente actualizado
VA HQ	IT infrastructure administrator	7	5-7	
FIFTY	Proyectista diseño	7	5-7	Puesto asimilado desde el acuerdo 2009
FIFTY	Gestor/a comercial nacional	6	4-6	Puesto asimilado desde el acuerdo 2009
FIFTY	Gestor/a de contabilidad	6	4-6	Puesto formalmente actualizado
FIFTY	Gestor/a control de gestión	6	4-6	Puesto formalmente actualizado
FIFTY	Gestor/a de tesorería / asistente dirección	6	4-6	Puesto asimilado desde el acuerdo 2009
VA HQ	Glass technology analyst	6	4-6	Puesto formalmente actualizado
VA HQ	Glass laboratory analyst	6	4-6	Puesto formalmente actualizado
FIFTY	Gestor/a compras	5	3-5	Puesto asimilado desde el acuerdo 2009
FIFTY	Gestor/a de transporte	5	3-5	Puesto asimilado desde el acuerdo 2009
FIFTY	Delineante administrativo/a	5	3-5	Puesto formalmente actualizado
FIFTY	Administrativo/a de calidad	4	2-4	Puesto asimilado desde el acuerdo 2009
FIFTY	Recepcionista	3	1-3	Puesto asimilado desde el acuerdo 2009

Nota: el nivel objetivo indicado en el cuadro es el relativo al grupo profesional al cual pertenece cada función local.

a) Horquilla de evolución en la función local.

Se entiende por horquilla de evolución en la función local, a la evolución salarial teórica esperada en una función local como consecuencia de la adquisición de la experiencia y conocimientos para el desempeño del rol con plena competencia.

A tal efecto, en el mapa de funciones locales actualizado, se recogen las respectivas horquillas para cada una de las funciones locales.

b) Periodos teóricos de revisión para la consolidación de niveles.

Adicionalmente, se establecen los diferentes periodos teóricos de revisión para la consolidación de los respectivos niveles salariales con el equivalente nivel de competencia. Los referidos saltos serán efectivamente consolidados tras la validación específica del responsable inmediato, lo cual, en un sentido u otro, deberá ser efectivamente comunicado al interesado/a con presencia de RR. HH.

En el supuesto específico de que se establezca que el periodo de consolidación deba ser más corto que el estándar, el responsable inmediato deberá argumentar por escrito las causas que lo motivan y deberá ser validado por el director inmediato. Se informará al respecto a la representación de los trabajadores.

En el supuesto específico de que se establezca otro periodo adicional para la consolidación del nivel, este nuevo periodo no podrá ser superior a 12 meses, y se deberá argumentar por escrito las causas que lo motivan y el plan de acción esperado. Se informará al respecto a la representación de los trabajadores.

NIVEL ORIGEN	NIVEL DESTINO	PERIODO DE CONSOLIDACIÓN
1	2	6 meses
2	3	6 meses
3	4	12 meses
4	5	12 meses
5	6	12 meses
6	7	18 meses
7	8	24 meses
8	9	24 meses

Sin perjuicio de lo anterior, si por causas extraordinarias ligadas al perfil técnico personal de la nueva incorporación - carecer de la experiencia mínima previa necesaria -, se estimara ineludible desde un principio un mayor periodo de consolidación, se deberá explicar a la representación de los trabajadores/as a los efectos informativos. En todo caso, pasados los 6 primeros meses iniciales de prueba, la persona pasará al nivel inicial de la horquilla del puesto para el que ha sido incorporado.

Artículo 33. Valoración de puestos de trabajo

a) Criterios generales:

1. El sistema de clasificación profesional de la empresa, se basa en la técnica de valoración de puestos, conforme al manual o manuales de valoración que se adopten al efecto.

2. La valoración estará basada en el análisis y descripción de tareas y competencias, con objeto de conocer los requisitos fundamentales exigidos en cada puesto, ponderándose tanto la frecuencia como la intensidad de las cualidades y condiciones de cada puesto de trabajo, y promediándose sus efectos en el resultado de la valoración dentro de niveles establecidos.

3. Al proceder a la valoración de los puestos de trabajo, el concepto de ambiente se encuentra englobado en la puntuación resultante de la valoración de cada puesto.

4. Esta ponderación será modificada cuando varíen substancialmente las condiciones del puesto, en cuyo caso se realizará la revisión pertinente.

b) Procedimiento de valoración:

1. Corresponde al responsable de departamento, realizar el análisis y descripción del puesto, con conocimiento y participación de su titular del puesto; este análisis pasará a la Comisión de Valoración, que solicitará del titular del puesto y de sus responsables todas las aclaraciones necesarias.

2. La valoración de los puestos de trabajo será realizada de acuerdo con las normas del manual, por una Comisión de Valoración Permanente compuesta por 5 miembros, 2 elegidos de entre los mandos superiores y asimilados, siendo tres de ellos designados libremente por el personal afectado, y el resto por la dirección.

3. Antes de que la valoración sea firme y definitiva, el/la trabajador/a o trabajadores/as afectados tendrán derecho a ser oídos y expresar su opinión individual.

4. Realizada la valoración, el puesto valorado quedará encuadrado en el grupo salarial resultante:

Si resultara encuadrado en un grupo salarial inferior al que tenía antes de la valoración, el/la trabajador/a quedará encuadrado en el nuevo, si bien conservará a título personal su antiguo grupo, hasta tanto las actualizaciones salariales que se apliquen al nuevo no alcancen el importe de dichas garantías.

En las sucesivas actualizaciones de salarios se les aplicará al salario profesional, como máximo el incremento del índice de coste de la vida, pero nunca los tantos por ciento suplementarios que pudieran pactarse, hasta tanto su salario profesional no sea alcanzado por el grupo salarial correspondiente.

c) Revisión de valoraciones:

1. Toda modificación de las condiciones de trabajo dará lugar a la correspondiente revisión de la valoración de los puestos a que afecte; asimismo, los trabajos de índole nueva serán objeto de la valoración oportuna.

2. Si un/a trabajador/a o un grupo de ellos no está conforme con la valoración asignada a su puesto podrá presentar reclamación por escrito ante el Departamento RRHH, quien la resolverá en el plazo de siete días, entendiéndose en caso contrario denegada.

3. En caso de desestimación del Departamento RRHH, expresa o tácita, el interesado podrá formular su reclamación, directamente o a través de la representación social, ante la Comisión de Valoración, que resolverá en definitiva dentro del plazo máximo de tres meses.

4. En todo caso, si la reclamación fuese estimada, tendrá efectos retroactivos a la fecha del escrito de la reclamación.

5. La representación social ha de poseer un manual de valoraciones del personal empleado, vigente en el momento, a fin de que se hallen acostumbrados a su uso todos los componentes de la misma; dicho manual será de uso exclusivo de la representación social, quedando totalmente prohibido el hacer fotocopias o correcciones del mismo.

Artículo 34. Promociones internas

a) Criterios generales:

1. Vacante: a efectos de promoción interna, se considera vacante la necesidad de nueva contratación surgida en la empresa para la cobertura de un puesto de carácter indefinido, ya sea por cese del anterior titular o por nueva creación.

No obstante, quedan excluidos los puestos de dirección, mandos superiores y de confianza, así como los que aconsejen la posesión de un título universitario o escuela técnica superior, que serán de libre designación por la dirección.

No se considerará la existencia de vacante por cese si la dirección hubiera decidido amortizar el puesto; y en el caso de jubilación parcial, sólo lo será cuando esté garantizada la contratación de un/a nuevo/a trabajador/a de funciones iguales o similares, que permita la suscripción del contrato de relevo.

2. Promoción: se considera promoción cualquier cambio de puesto que facilite el desarrollo profesional del trabajador/a, la mejor adecuación a sus características, profesionales y personales (incluidos menoscabos de salud o de capacidad), y también la adaptación de la actividad laboral a sus circunstancias personales y familiares.

Siguiendo estos criterios, a igualdad de nivel de cualificación y/o categoría profesional, se considerará promoción el cambio que facilite un régimen de trabajo menos oneroso; por el contrario, no lo será el acceso a puestos que supongan una pérdida de competencias adquiridas en menoscabo del previo esfuerzo de aprendizaje. En el caso de pretenderse el acceso a puestos de nivel inferior al desempeñado, se valorarán todas las circunstancias concurrentes para determinar su conformidad.

b) Requisitos de acceso:

1. Para poder acceder a una vacante, será preciso ser trabajador/a fijo/a de la empresa, con un mínimo de antigüedad de 6 meses, y en los supuestos de reciente incorporación o promoción a su actual puesto, haber consolidado su categoría y grupo salarial, una vez concluido el período de formación; si en primera convocatoria se presentase algún candidato/a que no reuniera la exigencia de antigüedad y consolidación de puesto, y en ella no se cubriera la vacante, se les dará oportunidad en segunda convocatoria.

2. Los/as candidatos/as deberán reunir las exigencias de titulación académica y experiencia profesional que se establezcan, equiparables a las exigidas a una candidatura externa; de forma alternativa a dichos requisitos (o también adicionalmente), podrá exigirse un período de experiencia en un área de trabajo dentro de la empresa, que implique la adquisición de conocimientos equivalentes: en este caso, la convocatoria señalará el área de trabajo y el tiempo de desempeño.

3. Finalmente, las personas candidatas deberán acreditar los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes necesarias para el desarrollo del puesto, mediante los siguientes instrumentos de valoración:

- a. Examen teórico de conocimientos profesionales.
- b. Pruebas prácticas de habilidades y destrezas del puesto.
- c. Valoración psicotécnica y de personalidad por un profesional competente.

También podrán utilizarse, como elemento ponderador, los informes de evaluación del desempeño del candidato/a, siempre que sean resultado de la aplicación de un sistema transparente y estructurado, supervisado por el Comité de Empresa.

4. El desarrollo de las pruebas de promoción podrá dar lugar a tres supuestos alternativos:

a. El acceso automático a la vacante, para la persona que supere la mínima valoración exigida, y obtenga la máxima puntuación, contando con todos los requisitos previos.

b. El acceso a un período de formación y adiestramiento, que se establecerá en cada caso, para la persona que sin superar la mínima valoración exigida obtenga la máxima puntuación, y acredite una base de conocimientos que le permita el aprendizaje: en este caso, sólo superado el período de formación el candidato consolidará los atributos del puesto.

c. El acceso a un período de evaluación previo, que se establecerá también en cada caso, para la persona que no obtenga la mínima valoración exigida o carezca de algún otro requisito, pero cumpla las exigencias que a tal efecto se establezcan: en este caso, el período de evaluación servirá para determinar sus aptitudes para el puesto, y sólo si resulta positiva, se dará paso al período de formación, según las condiciones de desarrollo profesional que se establezcan.

En todo caso, el/la candidato/a deberá ser informado/a por escrito de cuál es la modalidad aplicada, y las condiciones específicas establecidas en su caso; por otra parte, el período previo de evaluación y formación recogido en las modalidades b y c, no podrá superar en conjunto el plazo de un año.

5. Si como candidato/a se presentara algún trabajador/a afectado/a por alguna disminución objetiva de su capacidad, y para el que en opinión del Servicio Médico este puesto se adecue sustancialmente mejor que el que ocupa, esta circunstancia se considerará factor de preferencia absoluta; no obstante, para ello será preciso que pueda desarrollar con normalidad las funciones del nuevo puesto, y obtenga la valoración mínima exigible.

6. Cuando se trate de puestos de mando intermedio (es decir, con mando directo sobre personal a su cargo), las pruebas que se establezcan ponderarán especialmente la evaluación de sus dotes de mando; no obstante, el acceso no será automático en función de la máxima puntuación obtenida, sino que el responsable del departamento de la vacante elegirá discrecionalmente entre los tres candidato/as que hayan obtenido la mayor puntuación, siempre que superen la mínima exigida.

7. Antes de ser confirmado/a con carácter definitivo en el nuevo puesto, el/la ascendido/a tendrá que pasar satisfactoriamente un período de prueba de tres meses; si esta prueba es satisfactoria, el nombramiento tendrá carácter retroactivo a la fecha de ascenso.

8. En cualquier caso, tendrá derecho a ocupar la vacante quien hubiera desarrollado ininterrumpidamente las funciones del puesto durante un período igual o superior a seis meses, o ininterrumpidamente durante ocho meses en un período de dos años: si fueran varios/as trabajadores/as los que cumplieran estos requisitos, se convocarán pruebas restringidas de acceso entre ellos.

c) Procedimiento de actuación:

1. El Departamento de RHH, junto con el responsable de departamento de la vacante, establecerán las bases de la convocatoria, determinando los requisitos exigidos, las pruebas a realizar, el baremo de valoración, y la puntuación exigida, así como los supuestos alternativos en caso de no superación.

2. La convocatoria se publicará en el tablón de anuncios con al menos un mes de antelación a la fecha previstas para la celebración de las pruebas.

3. De dicha convocatoria se dará traslado a los representantes del social, a quienes se informará igualmente del baremo de valoración y la puntuación exigida.

4. Para cada convocatoria se constituirá un equipo de evaluación, formado por tres vocales: el responsable del departamento de la vacante, un miembro de la representación social, y el responsable de RRHH o persona en quien delegue; este comité valorará las pruebas teóricas y prácticas profesionales, y fijará la evaluación final de los candidatos con el resultado conjunto de todos los instrumentos de valoración, según las bases de la convocatoria.

5. Si concurrieran circunstancias de prioridad entre candidatos, como las del supuesto 5 del apartado b), los aplicará el equipo de evaluación, designando al candidato que promociona. Si finalmente concurriera una igualdad de méritos y pareja idoneidad de candidatos, en la promoción del puesto de trabajo deberá primar la selección de candidatos del género sub-representado en el colectivo funcional de referencia.

Artículo 35. Traslados

a) Criterios generales:

En este apartado se incluye todo cambio del puesto de trabajo habitual, dentro del departamento o entre departamentos, ya sea en su misma categoría profesional, o entre categorías profesionales superiores o inferiores.

Con la política de traslados, la empresa, pretende conseguir un ajuste racional de la plantilla a las necesidades de la organización, a fin de conseguir el menor desequilibrio moral posible, en los/as trabajadores/as que han de soportarla, y en el sistema económico y organizativo de los departamentos y de la empresa.

Por tanto, la dirección podrá efectuar cambios de puesto de un departamento a otro o dentro de cada departamento, si las necesidades de organización de trabajo lo requieren.

En los traslados o cambios de puesto, la empresa tendrá en cuenta las aptitudes y aspiraciones de los interesados y supuesta la aptitud, entre los igualmente aptos se respetará la antigüedad en el puesto, y si ésta fuese la misma, la antigüedad en la empresa; se procurará que este puesto sea lo más semejante posible al que venía desempeñando antes del cambio y siempre acorde con sus aptitudes personales.

El trabajador/a no podrá negarse al cambio siempre que con ello no se perjudique su formación profesional o intelectual para la que ha sido contratado.

b) Supuestos de aplicación:

Se pueden presentar traslados en los siguientes casos:

1. Por un aumento o disminución de las necesidades de servicio en un determinado puesto de trabajo.

2. Por extinción de puesto de trabajo o por modificación sustancial de las funciones del mismo (se considerará cambio sustancial cuando se produzca una variación de valor de un puesto o más).

3. Por disminución debida a accidente o enfermedades profesionales, sucedido en el desempeño de sus funciones dentro de esta empresa; en este caso, el Servicio Médico emitirá un informe a fin de ajustarlo al cuadro de incapacidades.

4. Por disminución de la capacidad laboral, cualquiera que sea la causa que la origine, siempre que no sea imputable al trabajador/a.

5. Siempre que exista una medida disciplinaria, en caso de notorio incumplimiento de las funciones propias del puesto o como consecuencia de actos de indisciplina.

6. Por voluntad del propio trabajador/a, previa autorización de la dirección de la empresa.

7. Por un programa de rotación establecido previamente.

8. Por retorno de algún trabajador/a a su antiguo puesto, como consecuencia de no haber superado el período de prueba establecido en su ascenso.

c) Efectos salariales:

1. En cualquier traslado que se efectúe a un puesto de superior valor, el afectado cobrará el salario base y beneficios mensuales, y prima del nuevo puesto, en proporción a las horas de traslado efectivo; se exceptúa el supuesto en que tanto la descripción como la valoración del puesto prevean ya la polivalencia o el desempeño alterno de puestos de diferentes categorías, teniendo asignado por ello condiciones específicas.

2. En el supuesto de que este traslado sea debido a la necesidad de cubrir ausencias por motivos de bajas de enfermedad, accidente, vacaciones u otros motivos de índole similar, una vez desaparezcan estos, el afectado pasará a ocupar su puesto habitual con las condiciones del mismo.

3. En el resto de los casos, se estará a lo establecido en el artículo 34 en relación con las promociones internas; en tanto no se superen los períodos de prueba, o de formación y adiestramiento, seguirá atendiéndose a todas las condiciones económicas y laborales del puesto que tenga consolidado.

4. En caso de que el traslado a puesto inferior responda a los supuestos 1, 2, 3, 7 y 8, del apartado b) del presente artículo, al afectado se le mantendrá a título personal el salario del puesto que tenga consolidado.

5. De producirse vacante de igual nivel y categoría profesional de las que tiene garantizadas, automáticamente pasará a ocupar la misma, salvo que existan varios trabajadores/as en igual situación, en que podrá convocarse concurso restringido, en los términos del artículo 34.b).8.

6. En el caso de que el traslado a puesto inferior responda al supuesto 4 del apartado b) del presente artículo, al afectado se le garantiza el salario profesional, cobrando la responsabilidad, condiciones ambientales y prima del nuevo puesto.

7. En caso de que el traslado a puesto inferior responda a los supuestos 5 y 6 del apartado b) del presente artículo, el afectado percibirá el salario profesional del nuevo puesto.

Artículo 36. Garantía de empleo

La dirección podrá, en cualquier momento, introducir mejoras en la productividad, mediante simplificación de métodos, implantación de otros nuevos, adquisición de nueva maquinaria o instalaciones, etc.

Sin embargo, la empresa se compromete a no proceder al despido del personal que resultara sobrante como consecuencia de adelantos técnicos, salvo en casos de fuerza mayor que lleguen a poner en peligro la supervivencia de la empresa.

Fuera de los casos de tan extrema gravedad, el personal sobrante se irá destinando paulatinamente a nuevos trabajos, o, en último término, se esperará a que queden vacantes los puestos existentes por la rotación normal del personal.

Para que el empresario pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52 d) (absentismo), será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por ciento en los mismos periodos de tiempo (en dos meses consecutivos o en cuatro meses). Las ausencias debidamente justificadas por motivo de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de despidos declarados improcedentes en sentencia judicial firme, la indemnización será de 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

Capítulo VI. Licencias, permisos y excedencias

Artículo 37. Licencias retribuidas

El/la trabajador/a, justificando con la debida antelación, siempre que sea previsible conocer el día que origine la licencia retribuida, y excepcionalmente, en los casos que no pudiera comunicarlo a su inmediato superior, avisando al Servicio de Portería, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir salario, en cada uno de los casos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, con fecha de inicio la del hecho causante. En aquellos casos en el que el hecho causante coincida con un día no laborable, comenzarán a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante. En cualquiera de los dos supuestos anteriores se disfrutarán de manera ininterrumpida.

Dicho permiso podrá ampliarse hasta un máximo de 3 días mediante un permiso no retribuido.

b.1) Cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad: (padre, madre, hijo/a):

• En el caso de fallecimiento de estos familiares, el/la trabajador/a disfrutará de 3 días naturales, con fecha de inicio del hecho causante. En aquellos casos en el que hecho causante

coincida con un día no laborable según calendario, comenzarán a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante. En cualquiera de los dos supuestos anteriores se disfrutarán de manera ininterrumpida.

- En el caso de accidente o enfermedad grave de estos familiares, el/la trabajador/a disfrutará de 3 días naturales, con fecha de inicio del hecho causante, a disfrutar de manera ininterrumpida.

- En el caso de hospitalización de estos familiares, el/la trabajador/a disfrutará de 3 días laborables, con independencia del día en que se produzca el hecho causante, siempre que los tres se utilicen dentro del tiempo efectivo de ingreso hospitalario, o de los tres días posteriores al alta hospitalaria, pero con límite del mismo número de días de hospitalización.

- En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de estos familiares, el/la trabajador/a disfrutará de 2 días naturales, con fecha de inicio del hecho causante, a disfrutar de manera ininterrumpida.

b.2) Resto de familiares: primer grado de afinidad (suegro/a, yerno y nuera) y segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelo/a, nieto/a, hermano/a, cuñado/a – no aplican concuñados/as):

- En el caso de fallecimiento de estos familiares, el/la trabajador/a disfrutará de 2 días naturales, con fecha de inicio del hecho causante. En aquellos casos en el que hecho causante coincida con un día no laborable según calendario, comenzarán a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante. En cualquiera de los dos supuestos anteriores se disfrutarán de manera ininterrumpida.

- En el caso de accidente o enfermedad grave de estos familiares, el/la trabajador/a disfrutará de 2 días naturales, con fecha de inicio del hecho causante, a disfrutar de manera ininterrumpida.

- En el caso de hospitalización de estos familiares, el/la trabajador/a disfrutará de 2 días naturales, con independencia del día en que se produzca el hecho causante, siempre que se disfruten dentro del tiempo efectivo de ingreso hospitalario; en aquellos casos en el que hecho causante coincida con un día no laborable según calendario, comenzarán a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante.

- En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de estos familiares, el/la trabajador/a disfrutará de 2 días naturales, con fecha de inicio del hecho causante, a disfrutar de manera ininterrumpida.

A estos efectos, el primer grado de parentesco se extiende a las personas que se encuentren a cargo del trabajador/a, por cualquier título legal acreditable (tutoría, guarda, custodia, acogimiento familiar, etc.), diferente de la mera convivencia.

Están incluidos dentro del parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes familiares: hijos/as, nietos/as, padres-madres, abuelos/as y hermanos/as del trabajador/a o de su cónyuge.

Cuando con tal motivo, el/la trabajador/a que necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta dos días más, en función de la distancia recorrida, del siguiente modo:

De 100 a 300 km. de distancia: 1 día más.

Más de 300 km. de distancia: 2 días más.

Estos supuestos serán de aplicación, en iguales términos, en el caso de parejas de hecho, siempre que se acredite esta circunstancia por cualquier medio admisible en derecho.

c) Un día por parto de la hija del trabajador/a.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuanto conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afecto a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) Para realizar funciones sindicales o de representación social en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Para la realización de exámenes, los trabajadores/as que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una única licencia por asignatura y curso correspondiente a la fecha del examen; los efectos de esta licencia serán los correspondientes a la matrícula en el centro de enseñanza más próximo a la naturaleza de sus estudios.

h) Consultas al médico especialista. Cuando el médico de cabecera o el médico de la empresa enviara al trabajador/a a un médico especialista de la Seguridad Social o de un seguro privado, mediante volante oficial, percibirá el 100 por ciento del tiempo empleado, si coincidiera la visita al especialista con su jornada laboral, pero con un máximo de 10 horas al año, que se podrán disfrutar en una o varias jornadas. Igualmente, podrán incluir dentro de estas 10 horas al año, las empleadas para acompañamiento a médico especialista de cónyuge, padre, madre e hijos/as.

El/la trabajador/a presentará un volante justificativo de la visita realizada en el Departamento de RRHH. Una vez finalizada la consulta, el/la trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo. De tratarse por acompañamiento deberá aportar igualmente justificante de la visita realizada indicando el nombre del acompañante.

Se incluyen como consultas de médico especialista las consultas pediátricas, pudiéndose computar las que realicen los/as hijos/as dentro del límite de las 10 horas anuales de permiso retribuido recogidas en el presente apartado.

Se establecerá un procedimiento de actuación entre trabajador/a, el/la responsable de Departamento y RRHH para la gestión de determinadas situaciones que requirieran de tratamiento prolongado de médico especialista a través de la Seguridad Social.

i) Consultas al médico de cabecera de la Seguridad Social.

Cuando el/la trabajador/a se encuentre desarrollando su jornada laboral, antes de salir a efectuar la consulta al médico de cabecera de la Seguridad Social, acudirá al Servicio Médico de la empresa y en su defecto a los servicios médicos externos que tenga contratados, y estudiado el caso concreto, autorizará su salida si lo estimara necesario. Solo en estos casos de consulta al médico de cabecera de la Seguridad Social se considerará retribuido el permiso por el tiempo que dure la consulta, presentándose un volante justificativo de la misma en el Departamento de RRHH.

Una vez finalizada la consulta, el/la trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo.

j) Urgencias médicas hospitalarias.

Por el tiempo que se permanezca ingresado el trabajador/a en urgencias aunque no se produzca el ingreso hospitalario. En el caso del que el alta se produzca pasadas las 22.00 horas, el trabajador dispondrá de 12 horas para incorporarse a su puesto de trabajo considerándose como permiso retribuido aquellas que coincidan con su jornada laboral.

Urgencias médicas de cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad (hijo/a, padre o madre). Disfrutará de un permiso retribuido en la jornada de trabajo inmediatamente siguiente, no pudiendo mediar entre la atención de urgencias y su jornada de trabajo días festivos, fines de semana, días de permiso o vacaciones, siempre, de igual número de horas al que permanezca atendido/a en urgencias, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

Que la atención médica se produzca en la franja horaria de 22:00 horas a 8:00 horas previas a su incorporación al puesto de trabajo.

Deberá presentar justificante indicando el nombre de la persona atendida, la persona que le acompaña, así como la hora de entrada y salida.

k) Permiso por lactancia.

Se tendrá derecho a acumular una hora por día de trabajo, contados desde la semana 16 del nacimiento y hasta que el menor cumpla los nueve meses, siempre y cuando:

La acumulación por jornadas completas se realice para su disfrute como continuación a su permiso de maternidad o paternidad total (semanas iniciales obligatorias e ininterrumpidas y las restantes), el cual se disfrute de forma ininterrumpida desde el día de nacimiento.

Para los demás supuestos será de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

l) Acompañamiento exámenes prenatales.

Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a 3 ecografías por embarazo, considerándose como permiso retribuido aquellas que coincidan con su jornada laboral.

m) En el supuesto de nacimiento de hijos/as prematuros que conlleve una demora en el alta hospitalaria del recién nacido/a, se analizarán junto con el responsable de Departamento y RRHH las circunstancias asociadas, con la finalidad de poder establecer un plan que favorezca la conciliación personal y profesional.

Artículo 38. Acreditación del hecho causante

a) En todos los casos de concesión de permisos retribuidos deberán los trabajadores/as presentar, en el plazo de 48 horas como máximo, después de la reincorporación al trabajo, si es que no pudieron hacerlo antes del disfrute del mismo, los justificantes y documentos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas a su obtención así como su asistencia.

b) En los casos en que el permiso retribuido sea de uno o más días, siempre que se hubiese trabajado media jornada, la licencia empieza a contar desde el día siguiente al que se produce el hecho que lo motiva. Si se hubiese trabajado menos de media jornada, se computará como día entero el día en que se motive la licencia.

Artículo 39. Excedencias y otros permisos no retribuidos

Las excedencias se registrarán por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Excedencia voluntaria para conciliación de la vida personal y laboral:

No obstante, todos los trabajadores/as que cumpliendo con los requisitos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo a los supuestos de excedencias voluntarias, podrán disfrutar de una excedencia voluntaria, con derecho a reincorporación en un puesto de trabajo de igual cualificación y ámbito profesional, y del mismo grupo salarial, en las siguientes condiciones:

- La duración estará entre un mínimo de 6 meses y un máximo de 1 año.
- El fundamento de la solicitud será por motivos de tipo personal o familiar, o para la realización de estudios.
- Durante la excedencia no se ejercerá una actividad laboral continuada en otra empresa diferente.

- Una vez disfrutada esta excedencia, no podrá volver a solicitarse durante los dos años siguientes a su finalización.

- Deberá notificarse el inicio de la misma con un preaviso de 30 días y la reincorporación con un preaviso de 2 meses.

b) Otros permisos no retribuidos:

Fuera de los supuestos antes indicados, en casos previamente justificados se podrán conceder permisos no retribuidos.

En los casos excepcionales en los que las licencias retribuidas no cubriesen las necesidades que pudieran presentarse al trabajador/a, el Departamento de RRHH, analizados los casos individualmente, dará las máximas facilidades para que le sea concedido el permiso no retribuido que se juzgue necesario, siempre que la organización del trabajo lo permita, o podrá modificar, y en su caso ampliar el permiso retribuido, por el tiempo imprescindible, para facilitar la asistencia al funeral de los parientes a que hace referencia el apartado b.1) y b.2) del artículo 37.

La petición y justificación se hará ante el responsable de departamento quien lo pondrá en conocimiento del responsable de RRHH, el cual autorizará o denegará el permiso, marcando en su caso las condiciones previas que estime oportunas según la duración del permiso solicitado.

Artículo 40. Protección víctimas de violencia de género

En el supuesto de un caso de violencia de género con afectación directa a una persona de plantilla de Vidrala SA, se analizarán las circunstancias laborales de dicha víctima por violencia de género para valorar las posibles opciones existentes (opciones de recolocación en vacantes similares en otra sociedad del grupo, programa de outplacement externo, excedencia, reducción de jornada o similares) y desarrollar así un plan individualizado de ayuda a la víctima.

Capítulo VII. Beneficios sociales y plan de previsión

Artículo 41. Aportación de la empresa a la ayuda familiar

Como complemento de la extinta ayuda familiar del INSS, vigente hasta el 1 de enero de 1985, y para quienes hubieran podido ser beneficiarios de continuar vigente, se establece una prestación monetaria mensual por hijos a cargo, cuyos importes para el año 2019 (inicial) (actualizables anualmente en igual porcentaje que los salarios), son los siguientes:

Por cada hijo/a: 11,39 euros.

Por hijo/a discapacitado: 30,31 euros.

La prestación por hijo/a discapacitado (discapacidad con un grado igual o superior al 33 por ciento) será acumulable con las restantes; la discapacidad deberá acreditarse mediante su reconocimiento administrativo oficial.

Los hijos/as a cargo serán aquellos menores de 18 años o con discapacidad cualquiera que sea su edad, siempre que convivan con el trabajador y no tengan rentas anuales superiores a 8.000 euros.

Cualquier trabajador/a que viniera percibiendo con anterioridad cantidades distintas a estas, o por diferentes motivos, en concepto de ayuda familiar, las conservarán a título personal con los valores que viniera percibiendo, y sujetas a la normativa que reguló su concesión; estos importes no serán adaptables y absorberán a las cantidades que por otros conceptos de ayuda familiar pudieran tener en el futuro los titulares. Entre aquellos que vinieran percibiendo la asignación por esposa, excepcionalmente tendrá derecho a mantenerla el cónyuge viudo que trabaje en Vidrala y tuviera hijos/as menores a sus expensas.

Estas retribuciones corresponden a jornadas completas de trabajo. Aquellos trabajadores/as que hubieran concertado con la empresa un trabajo de horario reducido, percibirán esta ayuda complementaria en proporción a las horas trabajadas.

La aportación de la empresa a la ayuda familiar se extenderá igualmente a los descendientes que se encuentren a cargo del trabajador/a, por cualquier título legal acreditable (tutoría, guarda, custodia, acogimiento familiar, etc.), reconocidos en la legislación civil y diferente de la mera convivencia.

Artículo 42. Seguros colectivos

Se han formalizado con sendas compañías aseguradoras dos seguros colectivos, con las siguientes características y coberturas:

a) Seguro de vida voluntario:

Cubre los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente absoluta, para todos los trabajadores/as, con un capital asegurado de 18.000,00 euros, igual para todos.

La suscripción de este seguro colectivo es voluntaria para todos/as los/as trabajadores/as que pertenezcan a la plantilla activa de la empresa, por lo que el período de cobertura se inicia en la fecha fijada en la póliza suscrita; el personal cesante perderá todos los derechos, sin indemnización alguna por lo cotizado hasta ese momento.

Los pagos de la prima se repartirán al 50 por ciento, entre la empresa y el/la trabajador/a.

b) Seguro de accidentes obligatorio:

Con cobertura de ámbito laboral (accidentes de trabajo), con las siguientes garantías:

Fallecimiento: 24.040 euros.

Incapacidad Permanente Total: 12.020 euros.

Las primas correspondientes a este seguro colectivo de accidentes correrán íntegramente por cuenta de la empresa.

Artículo 43. Auxilios de carácter familiar

Se establece una ayuda económica por acontecimientos de orden familiar, que a continuación se especifican, para todos los trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa en el momento de realizarse el hecho que lo motive.

La bonificación tipo es igual para todo el personal, y su cuantía para el año 2019 (inicial) es de 504,84 euros, que se actualizará anualmente en igual porcentaje que los salarios.

Esta bonificación tipo se pagará por los acontecimientos y en los porcentajes siguientes:

- a) Por nacimiento de hijos/as: una bonificación tipo completa, por cada descendiente.
- b) Por matrimonio del propio/a trabajador/a: una bonificación tipo completa.
- c) Por matrimonio de hijos/as que vivan a sus expensas: dos tercios de la bonificación tipo.
- d) Por fallecimiento del cónyuge: una bonificación tipo completa.
- e) Por fallecimiento de hijos/as menores de 18 años, que viven a sus expensas: una bonificación tipo.
- f) Por fallecimiento del propio trabajador/a, el cónyuge o pariente consanguíneo más próximo en línea directa, descendente o ascendente y por el orden que se indica, percibirá en concepto de auxilio:
 - Sin hijos/as menores de 16 años: una bonificación tipo completa.
 - Con 1 a 3 hijos/as menores de 16 años: dos bonificaciones tipo completas.
 - Con más de 3 hijos/as menores de 16 años: tres bonificaciones tipo completas.

Todo el que se considere incluido en alguna de las situaciones reseñadas, deberá manifestarlo por escrito a la dirección de la empresa, acompañando, si ésta lo estima oportuno, la correspondiente prueba. La dirección calificará los casos conforme a las prescripciones del presente artículo y dictará las resoluciones que procedan sin que quepa, contra las mismas, reclamación alguna.

Artículo 44. Comedor

Vidrala, SA tiene contratado con Guardian Llodio, SA el servicio de comedor para uso de su personal, rigiendo para el disfrute de dicho servicio las normas que al efecto tiene establecidas dicha empresa.

Artículo 45. Ayudas de estudio

Se establece a favor de los trabajadores/as un plan de ayudas al estudio de sus hijos/as, que se mantendrá en vigor mientras la situación de la empresa lo permita; en caso contrario, se deberá comunicar su suspensión por escrito a la representación social, con tres meses de antelación, justificando las causas que lo motivan, y garantizando en todo caso la continuación del curso iniciado.

a) Importes:

El plan comprende asignaciones globales, uniformes y únicas para cada tipo de estudio, según se indica a continuación. Estos importes se actualizarán anualmente en igual porcentaje que los salarios, siendo para el año 2019 (inicial) los siguientes:

NIVELES	IMPORTES
I. Educación Infantil Segundo Ciclo:	25,49 euros
II. Educación Primaria y Secundaria Obligatoria:	101,99 euros
III. Formación Prof. Grado Medio o Bachillerato LOGSE	145,69 euros
IV. Formación Profesional Grado Superior:	233,09 euros
V. Enseñanza Universitaria:	437,07 euros

Cada curso dará derecho a la asignación establecida para el mismo una sola vez, y como máximo se percibirá ésta por el número de años académicos previstos en cada ciclo en el plan de estudios correspondiente.

En el caso de que por inexistencia en Álava y Bizkaia de centros oficiales de la especialidad elegida, o por falta de plazas en los mismos, el beneficiario se tuviera que desplazar a otras provincias, percibirá un suplemento del 50 por ciento sobre la cantidad asignada a su nivel.

Adicionalmente a las sumas anteriores, todos los hijos de los trabajadores/as tendrán derecho a percibir para el año 2019 (inicial) una cantidad de 168,28 euros, en concepto de ayuda de estudio, al inicio de la educación secundaria obligatoria.

b) Beneficiarios/as:

1. Tienen derecho al disfrute de la ayuda de estudio el personal que tuviera, de manera ininterrumpida, una antigüedad superior a 1 año en la empresa, y sus hijos/as o, nietos/as o hermanos/as que sean huérfanos de padre o madre, siempre vivan a sus expensas y se acredite que carecen de ingresos propios.

2. No tendrán derecho a ayudas de estudios aquellos que se encuentren en edad superior en más de dos años de lo normal para los estudios que deseen cursar; no obstante, la comisión de ayudas podrá hacer excepción a esta limitación, en casos justificados en los que el retraso sea debido a imposibilidad ajena a la voluntad de la familia, tales como enfermedad o carencia de estudios en su localidad de residencia.

3. Estas mismas ayudas se aplicarán también al propio trabajador/a, en iguales importes y con los mismos requisitos, siempre que sea él quien realice los estudios señalados. En tales casos, no se aplicará el requisito de edad al que se refiere el apartado anterior.

4. Las ayudas se destinan únicamente a estudios que se cursen en centros de enseñanza oficiales; no obstante, la dirección podrá extenderlas a otros centros de enseñanza no oficiales, de categoría reconocida.

5. También se incluyen en este plan los servicios especializados para atender casos especiales, tales como dislexia, psicomotricidad, discapacidad intelectual, sordomudez o ceguera, que afecten a beneficiarios y que a juicio del Servicio Médico requieran tratamiento especial: en estos casos, se abonará hasta el 50 por ciento de los gastos de recuperación o instrucción, con el límite del importe correspondiente al nivel V.

c) Requisitos:

1. Para poder acogerse a estas ayudas, será preciso que el beneficiario acredite haber solicitado previamente las becas o ayudas oficiales que concede la administración competente, o cualesquiera organismos oficiales o particulares, y le hayan sido denegadas.

Si el beneficiario/a percibiera una beca o ayuda oficial o particular, en cuantía inferior a las establecidas en la empresa, solamente tendrán derecho a recibir la cuantía de la diferencia entre la que perciban y la que tendrían derecho a cargo de la empresa.

La falta de notificación de la percepción de beca o ayuda fuera de la empresa, o el falseamiento de su importe, implicará la obligación de reintegro de lo percibido, y la pérdida del derecho a obtener ayudas de estudio en el futuro, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que pudiera dar lugar.

2. Cada curso dará derecho a la asignación establecida para el mismo una sola vez, conservando su ayuda siempre que logren pasar al curso siguiente.

3. El alumnado que hayan terminado una carrera de tipo medio a una edad no superior a los veintiún años, podrán aspirar a una ayuda de estudios para la obtención del título superior de la misma especialidad.

4. En el caso de planes de estudio estructurados en créditos, el beneficio de la ayuda estará sujeto a las siguientes estipulaciones:

a. En el primer curso, se formalizará la matrícula en todos los créditos que integren dicho curso, según el plan de estudios vigente.

b. En cada uno de los cursos posteriores, el alumno deberá matricularse, como mínimo, de 60 créditos, salvo que el número de créditos que resulte de dividir el total de créditos que integren el plan de estudios por el número de años de duración previsto en el mismo, sea inferior.

c. En el supuesto de matrícula cuatrimestral, podrá obtener la ayuda el alumno que se matricule del 50 por ciento de los créditos establecidos en los párrafos anteriores, percibiendo así mismo el 50 por ciento de la ayuda correspondiente.

d. Para percibir el 50 por ciento restante, deberá completar la matrícula en el siguiente cuatrimestre hasta alcanzar el número total de créditos señalados en dichos párrafos anteriores.

e. El número mínimo de créditos fijado en los apartados anteriores, no será exigible en el caso de alumnos de último curso de carrera que no tengan dicho número mínimo de créditos por razón de un mejor aprovechamiento académico en cursos precedentes.

5. La ayuda de estudios superiores termina una vez alcanzado el título de grado (anteriormente denominado licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a): las ayudas para doctorado o estudios de mayor rango se reservarán exclusivamente a aquellos alumnos que hayan obtenido calificaciones extraordinarias, tales como un número de matrículas de honor no inferior a cinco

o una media de sobresaliente, o que hayan terminado entre los tres primeros números de la promoción o se hayan distinguido con méritos de carácter relevante que hagan claramente aconsejable la continuación de los estudios.

d) Procedimiento de solicitud y seguimiento:

1. Las ayudas de estudio se solicitarán dentro del plazo que oportunamente se señale, acreditando todos los requisitos que se establecen en los apartados anteriores; para el percibo de las cantidades establecidas, deberá además presentarse el resguardo de la matrícula.

2. Los pagos empezarán a hacerse efectivos a partir del mes de octubre.

3. Asimismo, deberán aportarse las certificaciones que oportunamente puedan exigírsele, tendentes a conocer su situación académica.

4. Aunque la administración de este plan de ayudas corresponde al Departamento de RRHH de Vidrala, se crea una Comisión de Ayudas que supervise la correcta aplicación de la normativa anteriormente expuesta, compruebe la justificación de los pagos y asesore a la dirección respecto a las cantidades correspondientes a cada nivel.

Artículo 46. Préstamos vivienda

La empresa impulsará acuerdos con las entidades bancarias para que estas puedan llegar a ofrecer una alternativa en relación al mercado en general para la concesión de este tipo de préstamos.

Artículo 47. Complemento de incapacidad temporal por accidente de trabajo

La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social en el supuesto de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo, formalmente declarado como tal, garantizándose en cómputo anual la percepción de la totalidad del mismo salario bruto que hubiera correspondido en caso de no haber causado baja, incluidos los complementos de trabajo a turnos, la prima colectiva asegurada y la prima variable.

Esta garantía no incluye el plus de distancia ni el premio de asiduidad, por el propio fundamento de estos conceptos.

Las regularizaciones que eventualmente fueran precisas para compensar excesos o defectos, se efectuarán mensualmente siempre que fuera posible.

Capítulo VIII. Formación, prevención de riesgos laborales y promoción del euskera

Artículo 48. Cursos de formación

Se distinguen los siguientes supuestos:

a) Cursos obligatorios: se considerarán como tales aquellos que sean necesarios para adaptar al trabajador/a a las nuevas técnicas o conocimientos que su puesto de trabajo requiera.

Si las horas de duración del curso superasen a las horas de jornada exigible durante el mismo período, la diferencia de horas se compensará con descanso tan pronto como la organización del trabajo lo permita, y de no ser posible, se retribuirán con carácter ordinario.

b) Cursos voluntarios: se considerarán como tales los no incluidos en el apartado anterior, siempre que supongan formación complementaria para su puesto de trabajo. En ningún caso en que se asista a cursos voluntarios el/la trabajador/a pondrá de su tiempo libre más que el que la empresa le facilite dentro de su jornada laboral.

En el caso de que superase de su tiempo libre el promedio anteriormente indicado, el exceso se compensará con descanso tan pronto como la organización del trabajo lo permita y de no ser posible, se retribuirán con carácter ordinario.

En los casos no incluidos en los dos apartados anteriores de formación para el puesto de trabajo, se darán facilidades para la asistencia a los mismos a los trabajadores/as que estén interesados, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo, corriendo de su cuenta las horas invertidas en dichos cursos.

Artículo 49. Prevención de riesgos laborales

1. En materia de seguridad e higiene—prevención de riesgos laborales, regirán las disposiciones legales vigentes en cada momento.

2. Las normas de prevención y seguridad, específicas para cada departamento o sección, serán determinadas por la Jefatura de Seguridad.

3. Queda prohibida la introducción y consumo de bebidas alcohólicas en la empresa.

4. Todo/a trabajador/a está obligado/a a utilizar las prendas y elementos de protección que se prescriban para cada puesto; los responsables respectivos tendrán toda la responsabilidad y la autoridad necesaria para exigir el cumplimiento de esta obligación.

5. El Comité de Salud Laboral determinará qué prendas son exigibles en cada puesto de trabajo.

Artículo 50. Promoción del euskera

a) Apoyo al aprendizaje:

Con el ánimo de fomentar el euskera en la empresa, se mantiene el plan especial de ayudas para el estudio de este idioma, del que pueden ser beneficiarios todos los trabajadores/as fijos de Vidrala que realicen cursos básicos (cuatro como máximo) en los centros subvencionados oficialmente.

La empresa abonará hasta el 75 por ciento de los gastos derivados de dichos estudios, con un tope igual a la cantidad fijada en el plan de ayudas para el nivel II.

Los alumnos conservarán esta ayuda, siempre que hayan logrado pasar al curso siguiente.

b) Plan de normalización:

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección dará aplicación al plan de normalización del uso del euskera, previamente elaborado, en los aspectos relativos a señalización e información general.

Capítulo IX. Reclamaciones, y régimen de faltas y sanciones

Artículo 51. Reclamaciones

Todos los trabajadores/as, para hacer uso del derecho a presentar sus quejas o reclamaciones, deberán utilizar necesariamente y, en cualquier caso, como paso previo a la interposición de las mismas ante otras instancias de ámbito exterior a la empresa, la siguiente vía de reclamaciones:

1. Toda reclamación deberá ser presentada ante el mando inmediato, por escrito, quien la trasladará, de no poder resolverla, al responsable del departamento.

2. Si éstos no resolviesen la queja o reclamación en un plazo de ocho días hábiles, el interesado se dirigirá a la dirección, también por escrito; podrá hacer uso de este derecho personalmente o a través del correspondiente representante del social.

3. La dirección, una vez recibidos los informes requeridos, contestará a la reclamación, también por escrito, en un plazo no superior a ocho días y en caso contrario, se considerará denegada; si la resolución de la dirección no fuese favorable, el interesado podrá reproducir su reclamación ante la representación social.

4. Si la representación social estimase que la resolución de la dirección es correcta, el interesado podrá recurrir a la autoridad laboral competente. Si el informe de la representación social fuese contrario a la resolución de la dirección, la propia representación social o el propio interesado podrá recurrir a la autoridad laboral competente.

5. La tramitación de cualquier queja o reclamación no podrá perjudicar la marcha del trabajo, que deberá continuar durante la misma, en la forma y ritmo ordinarios.

6. Si la reclamación o queja fuese admitida, en cualquiera de sus grados, el fallo tendrá efecto retroactivo a la fecha del hecho causante, aunque nunca por un plazo superior a un año.

Artículo 52. Faltas y sanciones

En lo referente a faltas y sanciones, ambas partes convienen en remitirse a lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para el comercio exclusivista de los mismos materiales.

Disposición final. Incrementos salariales y cláusula de revisión

Durante la vigencia del convenio, los conceptos retributivos, cuyos valores habrán sido oportunamente actualizados a fecha de 31 de diciembre del año anterior, se revisarán según las premisas que a continuación se detallan.

En cada uno de los cinco años de vigencia del convenio la actualización salarial será del IPC + 0,75 por ciento, realizándose la misma de la siguiente manera:

- Al inicio de cada año, se actualizará el 0,75 por ciento del diferencial acordado. Excepcionalmente, en el año 2019, es decir, el año de la firma del presente convenio, este porcentaje se verá actualizado en la nómina del mes de agosto.
- A la finalización de cada año, una vez publicado el IPC definitivo del año anterior, se aplicará el incremento que corresponda con efectos retroactivos al inicio del año anterior.
- En el supuesto de IPC negativo, se aplicará un IPC por valor igual a 0.

En el caso de resultar un EBITDA sobre ventas Grupo $\geq 25,50$ por ciento, la revisión salarial y por lo tanto, la consolidación salarial definitiva será de un IPC + 1,00 por ciento, mejorando lo indicado anteriormente.

En el supuesto de que durante la vigencia del convenio colectivo, el Grupo Vidrala modificara su perímetro actual de sociedades, el indicador EBITDA sobre ventas Vidrala de referencia, se adaptaría y corregiría con la finalidad de que dicha evolución societaria no tuviera efecto alguno, bien positivo o negativo.

Todos los importes recogidos en el texto articulado del presente convenio, y en sus Anexos I y II, son resultado de aplicar la actualización prevista.

Disposiciones adicionales

Primera. Constitución de la comisión paritaria.

A los efectos prevenidos en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, queda constituida una comisión paritaria integrada por miembros de la comisión negociadora del presente convenio, representantes de la parte económica y de la parte social, firmantes del mismo.

Los fines específicos de la comisión paritaria, con independencia de los que pudieran serle adscritos en un futuro, serán los de interpretar y vigilar el cumplimiento del presente convenio colectivo.

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Serán sus competencias:

- a) Interpretación de cualquier norma de este convenio.
- b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquier de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas. La comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación. Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores externos como máximo, con voz pero sin voto. Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo por los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales – PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Segunda. Personal de nuevo ingreso.

Continuará en vigor la actual política de formación práctica, consolidación y retribución aplicada por la dirección de la empresa para el personal de nuevo ingreso en período de formación, garantizándose que, como máximo, permanecerán en el nivel salarial I del Anexo I, durante seis meses.

Pasados estos 6 primeros meses, la persona pasará al nivel inicial de la horquilla del puesto para el cual ha sido contratada (artículo 32).

Tercera. Normativa supletoria.

Para lo no previsto en el presente convenio, ambas partes convienen el remitirse a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado o de la Comunidad Autónoma Vasca, cuando corresponda.

Disposiciones Transitorias

Primera. Regulación prima colectiva asegurada y prima variable.

En el supuesto de que durante la vigencia del convenio colectivo, el Grupo Vidrala modifique su perímetro actual de sociedades, el indicador EBITDA sobre ventas Vidrala de referencia (23,5 por ciento), se adaptará y corregirá con la finalidad de que dicha evolución societaria no tuviera efecto alguno, bien positivo o negativo en el cálculo de la prima colectiva.

Asimismo, se establece que durante el año 2019 el sumatorio de ambos conceptos, prima colectiva asegurada y prima variable, no podrá ser menor al 14 por ciento anual, pasando a partir del 1 de enero de 2020, a incorporarse con este mismo valor del 14 por ciento al concepto de prima colectiva asegurada y abonándose, en el concepto prima variables, únicamente el diferencial entre el indicador EBITDA sobre ventas Vidrala de referencia (23,5 por ciento) y el EBITDA sobre ventas Vidrala obtenido en el ejercicio. A modo de ejemplo:

Año 2019 - Si EBITDA 24,5 por ciento -> 1,0 por ciento ($24,5 - 23,5 = 1,0$) -> 14,0 por ciento + 1,0 = 15,0 por ciento.

Año 2020 - Si EBITDA 25,0 por ciento -> 1,5 por ciento ($25,0 - 23,5 = 1,5$) -> 14,0 por ciento + 1,5 = 15,5 por ciento.

(El 14 por ciento queda integrado en su totalidad en el concepto prima colectiva asegurada de carácter mensual).

Segunda. Modificación de los conceptos y pago de salario.

A partir del 1 de enero del 2020, con el fin de simplificar y adaptar el recibo de nómina a las características de Vidrala, SA, se crea un nuevo concepto denominado salario fijo, en el que quedarán agrupados los importes de los conceptos salario base, gratificación de beneficios y plus méritos. Por este motivo, los conceptos anteriormente mencionados no se verán reflejados en el recibo de nómina, quedando estos en uso, exclusivamente, para el cálculo del propio salario fijo.

Igualmente, a partir del 1 de enero de 2020, el pago del salario pasará a abonarse en 12 mensualidades, en las que estarán prorrateadas las pagas extraordinarias.

Una vez leído el texto articulado objeto del presente convenio colectivo de la empresa Vidrala, SA, y hallándolo conforme ambas partes, lo firman los miembros de la comisión negociadora en representación de las partes social y económica, a un solo efecto y en la representación que legalmente ostentan.

En Llodio (Álava), a 18 de diciembre del 2019.

Anexo I**Salario base mensual del personal empleado**

	PUNTOS VALORACIÓN	PUNTOS CONVENIO	TOTAL PUNTOS	EUROS MES
Nivel I (*)	413		469,27	1.090,44
Nivel II	454	43,08	497,08	1.155,05
Nivel III	500	18,11	518,11	1.203,92
Nivel IV	550	3,26	553,26	1.285,59
Nivel V	605	4,86	609,86	1.417,11
Nivel VI	665	7,13	672,13	1.561,81
Nivel VII	732	3,76	735,76	1.709,67
Nivel VIII	805		805	1.870,56
Nivel IX	885	3,59	888,59	2.064,80

Valor del punto: 2,323679

* El nivel I es el destinado al personal de nuevo ingreso.

Año 2019		Anexo II		Vidrala, SA	
				1.660 horas	
Salario base			Compensación movilidad		
Empleados/as		Complemento diario			
NIVEL	EUROS. MES				
I	1.090,44 €				
II	1.155,05 €				
III	1.203,92 €				
IV	1.285,59 €	Por cada día laboral	22,13 €		
V	1.417,11 €	Por cada sábado	33,58 €		
VI	1.561,81 €	Por cada domingo o festivo	53,18 €		
VII	1.709,67 €				
VIII	1.870,56 €				
IX	2.064,79 €				
Premio de asiduidad			Valor día con derecho a premio 20,02 €		
Cambio de horario			Aportación de la empresa a la ayuda familiar		
Previsto:	12,16 €	Por cada hijo/a	11,39 €/mes		
Imprevisto:	29,42 €	Por hijo/a minusválido	30,31 €/mes		
PLUS INTEMPESTIVO			Bonificación tipo 504,84 €		
Llamadas entre 22:00 a 06:00 h	53,21 €				
Llamadas entre 06:00 a 22:00 h.:					
< Laborables	15,93 €				
< Festivos o días descanso por calendario	47,90 €				
Llamadas sin desplazamiento al trabajo: 50 por ciento valores.					
Prestación de servicio en festivos locales y autonómicos: 81,58 €/día					
(incremento del 50 % en Reyes, Jueves y Viernes Santo y Lunes de Pascua)					
Bonificación vacaciones			Becas		
Mes	Bonificación	Valor día	Nivel I Educación Infantil Segundo Ciclo		25,49 €
			Nivel II Educación Primaria y Secundaria Obligatoria		101,99 €
mayo	511,56	17,06 €	Nivel III Formación Prof. Grado Medio o LOGSE		145,69 €
junio	291,25	14,56 €	Nivel IV Formación Prof. Grado Superior		233,09 €
septiembre	145,62	14,56 €	Nivel V Enseñanza Universitaria		437,07 €
octubre	511,57	17,06 €			

Plus méritos: 40 por ciento