

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

Resolución del delegado 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 2018-2019-2010 para la empresa PFERD-Rüggeberg, SA. Código convenio número 01001882011981.

ANTECEDENTES

El día 26 de febrero de 2018 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 23 de febrero de 2018.

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, 14 de marzo de 2018

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

En la localidad de Vitoria-Gasteiz, en las instalaciones de la empresa PFERD Rüggeberg, SA, c/ Júndiz, 18 a 23 de febrero de 2018, se reúnen los/las miembros componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa citada, integrada por las representaciones tanto social como empresarial.

Los/las presentes tienen capacidad legal para convenir, conforme a lo establecido en la vigente normativa sobre convenios colectivos.

Ambas representaciones acuerdan suscribir el siguiente convenio colectivo:

Convenio colectivo para la empresa PFERD Rüggeberg, SA

Capítulo 1º.- Disposiciones generales

Artículo 1.1.- Ámbito de aplicación

Artículo 1.2.- Ámbito temporal

Artículo 1.3.- Denuncia del convenio

Artículo 1.4.- Absorción y compensación

Artículo 1.5.- Acuerdos complementarios al convenio

Artículo 1.6.- Normas supletorias

Capítulo 2º.- Tiempo de trabajo

Artículo 2.1.- Regímenes y horarios de trabajo

Artículo 2.2.- Jornada de trabajo

Artículo 2.3.- Calendario

Artículo 2.4.- Vacaciones

Capítulo 3º.- Régimen económico

Artículo 3.1.- Remuneración

Artículo 3.2.- Forma de pago

Artículo 3.3.- Incremento salarial

Artículo 3.4.- Salario base

Artículo 3.5.- Plus de nocturnidad

Artículo 3.6.- Horas extraordinarias

Artículo 3.7.- Prima de producción

Artículo 3.8.- Pagas extraordinarias

Artículo 3.9.- Plus de 4 turnos rotativos A-B-C-D

Artículo 3.10.- Plus domingos/festivos/mezclas, mantenimiento y picado bolas

Capítulo 4º.- Organización del trabajo

Artículo 4.1.- Organización del trabajo

Artículo 4.2.- Movilidad funcional y de personal

Artículo 4.3.- Mujer embarazada

Capítulo 5º.- Contratación, ingresos, ascensos y promoción

Artículo 5.1.- Ingresos, ascensos y promoción

Artículo 5.2.- Contratos eventuales

Capítulo 6º.- Prestaciones sociales

Artículo 6.1.- Fundación laboral “San Prudencio”

Artículo 6.2.- Seguro de accidentes

Artículo 6.3.- Transporte colectivo

Artículo 6.4.- Prestación complementaria en caso de accidente o enfermedad profesional

Artículo 6.5.- Prestación complementaria en caso de enfermedad común

Artículo 6.6.- Jubilación y prejubilación

Capítulo 7º.- Licencias y permisos

Artículo 7.1.- Licencias y permisos

Capítulo 8º.- Código de conducta

Artículo 8.1.- Faltas y sanciones

Artículo 8.2.- Ceses

Artículo 8.3.- Igualdad y conciliación de la vida laboral con la vida personal y laboral

Artículo 8.4.- Composición de la comisión paritaria

Artículo 8.5.- Funciones de la comisión paritaria

Artículo 8.6.- Discrepancias en la comisión paritaria

Capítulo 9º.- Actividad sindical

Artículo 9.1.- Comité de empresa

Artículo 9.2.- Secciones sindicales

Artículo 9.3.- Asamblea de trabajadores/as

Capítulo 10º.- Seguridad y salud laboral

Artículo 10.1.- Comité de seguridad y salud laboral

Artículo 10.2.- Prendas de trabajo

Artículo 10.3.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

Capítulo 11º.- Servicios sociales

Artículo 11.1.- Préstamos personales

Artículo 11.2.- Aniversarios en la empresa

Artículo 11.3.- Gratificación por incremento de ventas

Artículo 11.4.- Gratificación por no absentismo

Artículo 11.5.- Servicio de comedor

Capítulo 1º.- Disposiciones generales

Artículo 1.1.- Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo contiene las normas que regulan las actividades laborales que la empresa PFERD Rüggeberg, SA desarrolla en las instalaciones que posee en la ciudad de Vitoria-Gasteiz, C/ Júndiz, 18.

El presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios profesionales en las instalaciones de PFERD Rüggeberg, SA, quedando excluidos los empleados/as que, por acuerdo con la Dirección, se encuentran en niveles profesionales que no figuran en las tablas salariales anexas, como son los cargos directivos, los/las jefes de Departamento y los mandos intermedios.

En cuanto a las garantías personales, se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio colectivo.

Artículo 1.2.- Ámbito temporal

El presente convenio colectivo tiene una duración de 3 años, y su vigencia se inicia el 1 de enero de 2018, finalizando su duración el 31 de diciembre de 2020.

Con independencia de la fecha de su firma, los efectos salariales del presente convenio se aplicarán retroactivamente al 1 de enero de 2018, salvo que para algún aspecto o concepto económico concreto se hubiera pactado otra cosa.

Artículo 1.3.- Denuncia del convenio

El convenio se entenderá prorrogado tácitamente a partir del 1 de enero de 2021, por períodos de igual duración, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, mediante comunicación escrita. Producida la denuncia en tiempo y forma el convenio mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 1.4.- Absorción y compensación

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la empresa, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente convenio por disposiciones legales o decisiones arbitrales obligatorias, sólo afectarán al mismo cuando sumados en su conjunto y cómputo anual superen los aquí pactados, pues en caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 1.5.- Acuerdos complementarios al convenio

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegaran a futuros acuerdos sobre interpretaciones de los acuerdos pactados, mejoras no previstas en este convenio y en general sobre temas que se pacten, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, con remisión de los mismos a efectos de registro a la Autoridad Laboral.

Artículo 1.6.- Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Capítulo 2.º-Tiempo de trabajo**Artículo 2.1.- Regímenes y horarios de trabajo**

Los distintos servicios de la empresa, por la naturaleza de sus actividades, se distribuyen en los siguientes regímenes de trabajo:

1- Sistema de 2 turnos rotativos A-B

De lunes a viernes:

De 6:00 horas a 14:00 horas De 14:00 horas a 22:00 horas

2-Sistema de 3 turnos rotativos F1-F2-F3

De lunes a viernes:

De 6:00 horas a 14:00 horas De 14:00 horas a 22:00 horas De 22:00 horas a 06:00 horas

Sistema de 3 turnos rotativos, para los mezcladores /mantenimiento y picado bolas F1'-F2'-F3'(Plus Mel)

Turno mañana de L a V: De 6:00 horas a 14:00 horas

Turno de tarde de L a V: De 14:00 horas a 22:00 horas

Turno de noche de D a J: De 22:00 horas a 06:00 horas

3-Sistema de 4 turnos rotativos A-B-C-D:

De lunes a viernes:

De 6:00 horas a 14:00 horas De 14:00 horas a 22:00 horas De 22:00 horas a 06:00 horas

Sábado:

De 06:00 horas a 14:00 horas

Domingo:

De 22:00 horas a 06:00 horas

4-Jornada partida (JP):

Según calendario anual.

Jornada continua (JC):

Según calendario anual.

Teniendo en cuenta las necesidades expuestas por la Dirección, en las secciones siguientes el horario será el siguiente:

Ventas: 1 persona hasta las 18:10h, excepto los viernes y jornada intensiva.

Policap: el personal necesario en jornada continua desde las 6:00 h.

Las faltas injustificadas de asistencia y de puntualidad, se descontarán a razón del tiempo real por precio minuto anual, según escalón más antigüedad, sin perjuicio de que se incurra en falta laboral.

Artículo 2.2.- Jornada de trabajo

El tiempo de bocadillo (15 minutos diarios) se considerará jornada efectiva. Las horas anuales de trabajo efectivo para cada régimen serán las siguientes:

Jornada partida y jornada continua: (JP) y (JC):

En 2018 – 1.720 horas

En 2019 – 1.720 horas

En 2020 – 1.720 horas

Sistema de 2 y 3 turnos rotativos: (A-B) y (F1-F2-F3) (F1'-F2'-F3'):

En 2018 –1.720 horas

En 2019 –1.720 horas

En 2020 –1.720 horas

Sistema de 4 turnos rotativos: (A-B-C-D):

1.640 horas al año durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 2.3.- Calendario

El calendario laboral para cada año se confeccionará, en lo referente a puentes, de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores antes de la finalización del año anterior.

El calendario propuesto deberá ser conocido por el personal con quince días de antelación a la finalización del año anterior.

En el calendario para el régimen de 2 y 3 turnos rotativos (A-B) y (F1-F2-F3)(F1'-F2'-F3') se garantizará un mínimo de 3 días de bolsa de horas.

En el calendario para el régimen de jornada partida y jornada continua (JP y JC) se garantizará un mínimo de 2 días de bolsa de horas, para ello, y si fuera necesario, se flexibilizaría el número de días de jornada intensiva bien en junio bien en septiembre (manteniendo en total alrededor de 60 días).

Si antes o durante el periodo de disfrute de la bolsa de horas acumulada (más de 3 días laborales consecutivos) el/la trabajador/a se encontrara en situación de IT derivada de accidente laboral o profesional, o por enfermedad calificada médicamente como grave que requiriese ingreso hospitalario de más de 24 horas, tendrá derecho al disfrute de la citada bolsa de horas, siempre dentro del mismo año natural, iniciándose el disfrute de los días de bolsa a partir del día del alta y/o de la salida del hospital. El disfrute de los días de manera interrumpida, se llevará a cabo en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre la Dirección de la empresa y el/la trabajador/a.

Artículo 2.4.- Vacaciones

Todo el personal del centro de Vitoria-Gasteiz tendrá garantizados 30 días naturales de vacaciones retribuidas, excepto los/las trabajadores/as que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, que disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

El período de vacaciones anuales para el personal que trabaje en el turno A-B-C-D será de cuatro semanas seguidas (28 días naturales), que se disfrutarán entre la última semana de julio y la primera de septiembre. Los dos días restantes según calendario anual.

El resto de personal disfrutará el período vacacional desde el primer lunes del mes de agosto de cada año con un máximo de 28 días naturales. Los dos días restantes se disfrutarán en período de Navidad de cada año. Los/las trabajadores/as que antes o durante el período vacacional se encuentren en situación de IT derivada de accidente laboral o profesional, o por enfermedad calificada médicamente como grave que requiriese ingreso hospitalario de más de 7 días, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones, iniciándose el disfrute de los días de vacaciones a partir del día del alta y/o de la salida del hospital. El disfrute de los días de manera interrumpida, se llevará a cabo en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre la Dirección de la empresa y el trabajador/a.

Capítulo 3º.- Régimen económico

Artículo 3.1.- Remuneración

Se tomarán como base las tablas salariales del año 2017, que se aumentarán con los incrementos que figuran en el artículo 3.3. La remuneración del trabajo en PFERD Rüggeberg, SA comprende los siguientes conceptos retributivos e indemnizaciones:

Retributivos:

1. Salario base.

Complementos:

1. Plus de antigüedad según tablas salariales anexas.
2. Prima de producción según artículo 3.7.
3. Plus de trabajos nocturnos según artículo 3.5.
4. Horas extraordinarias según artículo 3.6.
5. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad según artículo 3.8.
6. Plus de trabajos tóxicos según artículo 10.3.
7. Plus de transporte según el artículo 6.3.
8. Plus de cambio de turno según el artículo 4.1.
9. Plus de 4 turnos rotativos A-B-C-D según el artículo 3.9.
10. Plus Mel.

Las retribuciones pactadas en este convenio se entienden referidas a la jornada anual marcada en el artículo 2.2.

Artículo 3.2.- Forma de pago

Las retribuciones anuales reflejadas en el artículo 3.1, se satisfarán en 14 mensualidades:

- 12 normales.
- 2 extraordinarias.

Las mensualidades serán ingresadas en las correspondientes entidades bancarias, siendo aproximadamente el 100 por ciento de los salarios a sus trabajadores/as el día 30 de cada mes, y el resto (personal que está a prima, ajustes...) el día 10 del mes siguiente.

El recibo salarial se efectuará el día 10 del mes siguiente al devengo.

Artículo 3.3.- Incremento salarial

Los incrementos se realizarán sobre el salario base y los complementos reflejados en el artículo 3.1 y serán por la siguiente cuantía:

Año 2018: 1,2 por ciento +150 euros que se abonarán en un pago único en el mes de enero de 2018.

Año 2019: 1,2 por ciento +150 euros que se abonarán en un pago único en el mes de enero de 2019.

Año 2020: 1,5 por ciento +150 euros que se abonarán en un pago único en el mes de enero de 2020.

Artículo 3.4.- Salario base

El salario base, incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo, es el que se especifica en cada una de las escalas en las tablas salariales anexas. Dentro del salario base se hallan incluidos todos los conceptos retributivos que hasta la fecha venían percibiendo los/las trabajadores/as de la empresa, por tal concepto.

Se entiende, el salario que se devenga por trabajar las horas pactadas, y es el que se especifica para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas.

Artículo 3.5.- Plus de nocturnidad

Se entienden horas de trabajo nocturnas las que se realicen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

Los/las trabajadores/as con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, percibirán una prima del 30 por ciento del salario base.

El plus de trabajos nocturnos se abonará y se percibirá durante el período vacacional, a razón del promedio alcanzado durante los tres meses anteriores a dicho período vacacional.

Artículo 3.6.- Horas extraordinarias

Resolución de 21 de enero de 1999 del Director de Trabajo y Seguridad Social en materia de supresión de horas extraordinarias (BOPV 2 de febrero de 1999).

No podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor, o por existir períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, o necesidades estrictas de mantenimiento, sea necesaria su realización.

En el caso de realizarse, se compensarán económicamente con un incremento del 75 por ciento sobre la hora extra normal y del 100 por ciento sobre la hora extra festiva (entiéndase extras festivas de 22:00 horas sábado a 22:00 horas domingo), o de forma mixta con compensación con descanso, 1 día de trabajo por 1 día de bolsa (máx 10 por ciento de personal puede coincidir en la bolsa de horas) y compensación económica con un incremento del 75 por ciento y del 100 por ciento de abono, según sean extras normales o extras festivas, debiendo estar debidamente autorizadas su realización por la Dirección.

Artículo 3.7.- Prima de producción

El sistema de prima de producción de la empresa está basado en el sistema Bedaux, tomándose como base de cálculo para el valor punto prima las 12 pagas mensuales según salario escalón (se anexan los valores punto prima en las tablas salariales).

El cálculo base sobre el tiempo de prima se realizará sobre el tiempo de trabajo efectivo menos 15 minutos de bocadillo excepto la sección de manipuladores que se calculará sobre 480 minutos, siempre que haya una ayuda cualificada durante las pausas del bocadillo.

Con respecto a los cronometrages, sólo se aplicarán nuevos cronometrages cuando se cambie el método de trabajo o por mejoras tecnológicas.

Artículo 3.8.- Pagas extraordinarias

Las dos pagas extraordinarias anuales de julio y Navidad, se abonarán a razón de 30 días de salario escalón y la antigüedad correspondiente, y se harán efectivas los días 20 de julio y 20 de diciembre.

El personal que preste sus servicios sujeto a prima de producción, percibirá además, la prima de producción media de los tres últimos meses, calculada en base a la actividad media alcanzada durante dicho período y el promedio mensual de horas, que se obtendrá dividiendo el número de horas anual entre once meses.

El personal que preste sus servicios en el sistema de 4 turnos rotativos A-B-C-D percibirá, además, el plus correspondiente al 4º turno (según artículo 3.9) en cada una de las 2 pagas.

Artículo 3.9.- Plus de 4 turnos rotativos A-B-C-D

Se establece un plus de fin de semana para los trabajadores/as que pertenezcan al sistema de 4 turnos rotativos A-B-C-D de 207,59 euros/mes año 2018, en 14 pagas, con un máximo de 22 días trabajados entre sábados a la mañana y domingos a la noche.

En caso de corresponderle más de 22 días en fin de semana se abonarán 103,79 euros por día excedido más el incremento acordado en convenio.

Artículo 3.10.- Plus domingos y festivos noches para mezcladores, mantenimiento y picado bolas

Se establece un plus de trabajo los domingos y festivos en el turno de noche para los trabajadores de las secciones de mezclas, mantenimiento y picado bolas de 35 euros/día (Plus Mel).

Capítulo 4º.- Organización del trabajo

Artículo 4.1.- Organización del trabajo

La organización del trabajo en todas y cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la Dirección, que las regulará dentro de las normas legalmente establecidas.

Los cambios de turno se pondrán en conocimiento del responsable con la suficiente antelación por el/la trabajador/a y con 48 horas por la Dirección. El/la trabajador/a podrá cambiar su turno exclusivamente con otro/a trabajador/a que ocupe el mismo puesto, sin necesidad de la autorización previa de la Dirección (previo aviso de la fecha del cambio).

Cuando la Dirección solicite el cambio de régimen de trabajo existirá un plus de 10 euros/día año 2018, con un máximo de 20 días laborales consecutivos. Entiéndase que 20 no son días máximo al año.

La sección de Mantenimiento deberá estar cubierta siempre, es decir, cuando concurren ausencias del personal de mantenimiento en los turnos A-B-C-D serán cubiertas por el resto de trabajadores/as de mantenimiento de otros turnos que no sean los A-B-C-D abonándose el correspondiente plus de cambio de turno.

Artículo 4.2.- Movilidad funcional y de personal

Será de aplicación la legislación vigente (artículo 39 del ET).

Todo trabajador/a que cambie de puesto de trabajo por necesidades de la empresa y desconozca el nuevo puesto por tratarse de un trabajo extraño a su especialidad, tendrá un período de adaptación cuya duración será determinada en cada caso por el Departamento de Métodos y Tiempos, de acuerdo con el grado de dificultad que presente el adiestramiento y adaptación al nuevo puesto de trabajo.

La empresa se compromete y obliga a respetar los períodos de adaptación por traslado a un nuevo puesto de trabajo actualmente existentes.

En el caso de trabajo a prima, durante el período de adaptación los rendimientos exigibles serán progresivos, de forma que desde el primer día puedan llegar a alcanzarse las percepciones de los rendimientos óptimos.

En el caso de reducción de nivel, se formará una comisión entre los dos responsables del trabajador/a, (como mínimo uno será Jefe/a de Departamento) y dos miembros del comité de empresa que tratarán de llegar a un acuerdo con el/la trabajador/a afectado/a. En caso de no llegar a ningún acuerdo, ambas partes resolverán sus diferencias mediante arbitraje del PRECO, cuya resolución será aceptada por las dos partes.

Artículo 4.3.- Mujer embarazada

La empresa facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico. La trabajadora, durante el tiempo que ocupe dicho puesto, seguirá percibiendo el salario correspondiente a su nivel.

Igualmente, las trabajadoras tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y postparto, que legalmente les correspondan, así como el período correspondiente a la lactancia, si bien, la acumulación del período de lactancia no podrá ser superior a 13 días laborables.

Capítulo 5º.- Contratación, ingresos, ascensos y promoción del personal

Artículo 5.1.- Ingresos, ascensos y promoción

El ingreso de personal, así como la promoción y ascenso del mismo dentro de la empresa, se realizará de acuerdo con la legislación que sobre la materia esté vigente en cada momento, tanto por lo que se refiere a modalidades de contratación, como a la regularización de los ascensos.

El ingreso del personal, su contratación, ascensos y promociones es facultad exclusiva de la Dirección y se realizará de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo.

Artículo 5.2.- Contratos eventuales

Los contratos de carácter temporal, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos tendrán la duración y condiciones establecidas en el Convenio Estatal de Vidrio y Cerámica.

La empresa, siempre y cuando las circunstancias organizativas, productivas y de mercado sean favorables y lo permitan, y siguiendo la línea desarrollada hasta la fecha, procurará convertir en fijos de plantilla al máximo número de trabajadores/as que presten servicios en la empresa con contratos temporales.

La empresa se compromete a no superar el porcentaje del 25 por ciento de trabajadores/as con contrato temporal sobre el total de la plantilla.

Capítulo 6º.- Prestaciones sociales

Artículo 6.1.- Fundación Laboral San Prudencio

La empresa mantendrá a toda la plantilla afiliada a la Fundación Laboral San Prudencio, o en otra similar, mientras subsistan, siendo a cuenta de la empresa el abono del 100 por ciento de las cuotas correspondientes.

En el caso de desaparición de dicha Fundación o los servicios prestados no sean de interés general, se alcanzarán los acuerdos oportunos y las formas de compensar esta mejora.

Artículo 6.2.- Seguro de accidentes

La empresa formalizará una póliza de seguro de accidente de trabajo garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

1. 75.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral.
2. 110.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el hecho causante tenga lugar a partir del primer mes siguiente a la fecha de la firma del convenio.

Copia de dicha póliza se entregará al comité de empresa.

Artículo 6.3.- Transporte colectivo

El servicio de transporte colectivo para el personal de la empresa, tal y como hasta la fecha se viene haciendo, será por cuenta de la empresa.

En el caso de ausencia de transporte en los días/horarios de trabajo habituales de la empresa, se abonará un plus de transporte de 3,77 euros diarios año 2018 en el presente convenio.

Artículo 6.4.- Prestación complementaria en caso de accidente laboral o enfermedad profesional

En el caso de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio y consignadas en las tablas salariales anexas, desde el día en que se produzca la baja hasta el día ciento ochenta de dicho proceso, cesando a partir de este límite establecido la obligación de abono por parte de la empresa de cualquier prestación complementaria.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el/la trabajador/a durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de la prestación complementaria podrán resultar superiores al salario líquido que hubiera percibido el/la trabajador/a, caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 6.5.- Prestación complementaria en caso de enfermedad común

En los casos de incapacidad transitoria derivada de enfermedad común, salvo embarazo, la empresa garantizará al trabajador/a el 60 por ciento del día 4º al 15º inclusive y el 90 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio y consignadas en las tablas salariales anexas, desde el día 16º inclusive, a contar a partir de la fecha de la baja. No obstante, del día 1º al 3º inclusive, se garantiza el 100 por ciento siempre y cuando en los 12 meses anteriores el/la trabajador/a tenga menos de 32 horas de IT derivada de enfermedad común (entiéndase 32 horas como 4 jornadas de trabajo).

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador/a durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de la prestación complementaria podrán resultar superiores al salario líquido que hubiera percibido el/la trabajador/a, caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 6.6.- Jubilación y prejubilación

Resolución de 21 de enero de 1999 del Director de Trabajo y Seguridad Social en materia de contratos de sustitución (BOPV 2 de febrero de 1999).

No obstante se aplicará la ley vigente en cada momento.

Capítulo 7º.- Licencias y permisos**Artículo 7.1.- Licencias y permisos**

Todo trabajador/a de la empresa, avisando con suficiente antelación y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

1º Matrimonio:

A Propio: 17 días naturales.

B Hijos/as, hermanos/as, padres y hermanos/as y madres-padres políticos: 1 día natural.

2º Nacimiento o adopción de hijo/a: 3 días naturales. (parto con cesárea: 1 día más de permiso).

3º Fallecimiento de:

A Cónyuge: 4 días, de los cuales 2 al menos serán laborables.

B Padres-madres e hijos/as: 2 días, de los cuales 1 al menos será laborable.

C Hermanos/as, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, madres-padres e hijos/as políticos: 2 días naturales.

4º Traslado de domicilio: 1 día natural.

5º Aquellos trabajadores/as que tuvieran hijos/as disminuidos psico-físicamente: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

6º En el supuesto de que un/a trabajador/a tuviera que ausentarse durante la jornada laboral por motivo de enfermedad grave u hospitalización urgente de su cónyuge o hijos/as, se le abonarán íntegramente las horas de ausencia durante dicha jornada, sin que sea necesaria su posterior recuperación. Para el abono de dichas horas, será necesario y obligatorio, que el trabajador presente la correspondiente certificación expedida por el facultativo o servicios médicos de Osakidetza- Servicio Vasco de la Salud.

7º Hospitalización (domiciliaria o no) o enfermedad grave debidamente justificada o intervención quirúrgica con anestesia general o epidural:

A Parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días de permiso.

B Cónyuges, hijos/as, padres y hermanos/as: 1 día más si la hospitalización es de 3 o más días.

C Hijos/as menores de 16 años: se concederá este permiso en hospitalizaciones para chequeos o reconocimientos, en los demás casos no.

D En intervenciones quirúrgicas de: padre, madre, cónyuge e hijos/as, no será necesario el requisito de anestesia general o epidural siempre que venga firmado por el facultativo la necesidad de acompañante.

Nota: se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial, o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación, se presentará a efectos la que expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

En los casos de los apartados 2, 3 y 7 los plazos podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días más, cuando el/la trabajador/a tuviera que realizar desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El objeto de los presentes permisos es que el/la trabajador/a pueda ocupar o dedicar un tiempo al cuidado de sus familiares enfermos o de las necesidades de los mismos.

La Dirección de la empresa está facultada para comprobar la veracidad de los datos aportados para la obtención de los permisos en un plazo máximo de tres meses. El comité tendrá acceso y opinión sobre las comprobaciones.

Los permisos establecidos en este artículo, podrán ser disfrutados aún en el supuesto de que no exista un vínculo matrimonial legal, siempre y cuando se presente el correspondiente certificado de convivencia, expedido por el organismo oficial correspondiente.

Capítulo 8º.- Código de conducta

Artículo 8.1.- Faltas y sanciones

Serán de aplicación las faltas y sanciones vigentes en el convenio colectivo Estatal para las Industrias del Vidrio y la Cerámica.

Artículo 8.2.- Ceses

Los/las trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico y administrativos/as titulados: dos meses.
- Personal técnico y administrativos/as no titulados: un mes.
- Personal no cualificado: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación, dará derecho a la empresa, a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

Artículo 8.3.- Igualdad y conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar

Será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 8.4.- Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará constituida por 4 representantes del comité de empresa y por 4 representantes de la Dirección de la empresa. Todos los representantes gozarán de voz y voto y los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple del total de los representantes.

Asesor/a: podrá asistir a las reuniones de la comisión paritaria 1 asesor/a por cada parte. Tendrá voz pero no voto.

Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 72 horas.

Artículo 8.5.- Funciones de la comisión paritaria

Como órgano de interpretación del presente convenio, las funciones atribuidas a esta comisión serán las siguientes:

- Interpretación del convenio por vía general, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
- Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones a que le sometan las partes, en los supuestos previstos en este convenio.
- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio.

Estas funciones se entienden, sin menoscabo, impedimento y obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 8.6.- Discrepancias en la comisión paritaria

Las partes firmantes, para la resolución de los conflictos colectivos que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo y demás legislación y disposición aplicables, acuerdan el sometimiento expreso al PRECO y en última instancia a la vía judicial.

Capítulo 9º.- Actividad sindical

Artículo 9.1.- comité de empresa

El comité de empresa es el órgano de representación colegiada del personal del centro de trabajo y, tendrá las competencias que se definen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las garantías para los/las miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales serán las establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los/las miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales si los hubiere, para el ejercicio de sus funciones de representación correspondientes, serán acumulables. Asimismo, durante la vigencia del presente convenio, las horas de los/las miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales podrán ser también transferibles.

Para la utilización del crédito horario mensual de que disponen los representantes legales de los trabajadores, será necesario tanto el preaviso a la empresa con la suficiente antelación, indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación.

Artículo 9.2.- Secciones sindicales

Los/las trabajadores/as de la empresa afiliados/as a un sindicato, podrán constituir secciones sindicales, y celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 9.3.- asamblea de trabajadores/as

Los/las trabajadores/as de la empresa podrán celebrar y reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por la mayoría del comité de empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al 33 por ciento de la plantilla de la empresa.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de 48 horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma y de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. El lugar de reunión será el centro de trabajo, siempre y cuando las condiciones del mismo lo permitan.

Cuando el local que se ponga a disposición de los/las trabajadores/as para llevar a cabo sus asambleas sea insuficiente, la empresa se compromete a facilitar al comité de empresa, un máximo de 3 veces al año un local que reúnan las condiciones para realizar dichas asambleas.

Capítulo 10º.- Seguridad y salud laboral

En lo referente a la seguridad y salud laboral dentro de la empresa, se regirá según las disposiciones y normativas vigentes en cada momento sobre esta materia. Ambas partes acuerdan cumplir con los procedimientos establecidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Reglamento del Servicio de Prevención. (Real Decreto 39/1997 de 17 de enero).

Artículo 10.1.- Comité de seguridad y salud laboral

Las funciones del comité de seguridad y salud laboral en el trabajo, serán las establecidas por la legislación vigente en esta materia.

El/la trabajador/a en la prestación de sus servicios tendrá derecho a la protección eficaz que en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo establecen las normas vigentes.

Asimismo, tiene la obligación de observar y cumplir las medidas legales y reglamentarias de Seguridad y Salud Laboral.

Los/las miembros del comité de seguridad y salud laboral, tendrán facultades para conocer la información referente a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesario para constatar los riesgos reales existentes y proponer las medidas encaminadas a reducirlos o disminuirlos.

Artículo 10.2.- Prendas de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores/as de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores, consistente en 2 equipaciones al año y 2 pares de botas de mejor calidad cada 2 años que se entregarán al mismo tiempo.

Al personal eventual, la misma equipación una vez finalizado el período de prueba y según la duración estimada del contrato.

Artículo 10.3.- Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos

Para aquellos supuestos o trabajos en los que concurren o existan marcadas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, el/la trabajador/a percibirá un plus del 25 por ciento del salario.

En todo caso, dichas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberán ser declaradas o establecidas por el Organismo competente en la materia, previa tramitación del correspondiente expediente al efecto.

Capítulo 11º.- Servicios sociales

Artículo 11.1.- Préstamos personales

Los/as trabajadores/as de la empresa podrán solicitar un préstamo personal previa justificación, para la compra o mejora de su vivienda. Así mismo, el destino de este préstamo podrá ser para intervenciones quirúrgicas relacionados con la salud familiar (trabajador/a, cónyuge e hijos/as menores de edad), siempre que se justifique por el médico especialista del Servicio de Salud y para estudios universitarios propios o de hijos/as. La cantidad máxima de este préstamo será de 5.000 euros.

Dicho préstamo se devolverá por el/la trabajador/a en el plazo máximo de 3 años, sin interés, descontándole en el salario mensual y pagas extraordinarias una cuota fija en función de la cantidad a la que ascienda el préstamo.

Para acceder a un préstamo, la persona debe tener una antigüedad de 3 años en la empresa, no pudiéndose pedir más que un préstamo cada 5 años, o sea dos años después de haber amortizado el anterior.

La cantidad total de los préstamos concedidos no podrá superar la cantidad de 100.000 euros. En el supuesto de que se llegue a dicha cuantía, los préstamos se concederán en el momento en que exista cantidad disponible y por riguroso orden de solicitud.

Artículo 11.2.- Aniversarios en la empresa

— Cuando el/la trabajador/a cumpla 25 años de servicio en la empresa, recibirá el importe bruto de una paga mensual y tendrá el día del aniversario libre, excepto cuando éste sea festivo o coincida con un día libre del trabajador/a, que se trasladará al siguiente día laborable.

— Cuando el/la trabajador/a cumpla 30 años de servicio, se gratificará con una cena para dos personas.

— Cuando el/la trabajador/a cumpla 35 años de servicio, el día del aniversario libre, excepto cuando éste sea festivo que se trasladará al siguiente día laborable.

Artículo 11.3.- Gratificación por incremento de ventas

Si en los años 2018, 2019 y 2020, las ventas de la producción nacional en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz se incrementarán, con respecto siempre al año anterior, los porcentajes que a continuación se detallan:

- 4 por ciento: Se incrementará un 0,4 por ciento s/ las retribuciones tablas anexas.
- 5 por ciento: Se incrementará un 0,7 por ciento s/ las retribuciones tablas anexas.
- 6 por ciento: Se incrementará un 0,9 por ciento s/ las retribuciones tablas anexas.
- 7 por ciento o más: Se incrementará un 1,1 por ciento s/ las retribuciones tablas anexas.

Los mencionados incrementos se abonarán de una sola vez, una vez conocidas las ventas del año, en concepto de "gratificación extraordinaria por incremento de ventas".

Artículo 11.4.- Gratificación por no absentismo

Si en los años 2018, 2019 y 2020, el absentismo general en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz es menor o igual al 5,0 por ciento y el absentismo individual de cada trabajador/a es:

- Menor o igual al 2,5 por ciento: gratificación anual de 175 euros.
- Mayor del 2,5 por ciento y menor del 3,5 por ciento: gratificación anual de 150 euros.

Las mencionadas gratificaciones individualizadas se abonarán de una sola vez, una vez conocidos los porcentajes de absentismo del año, en concepto de "gratificación extraordinaria por no absentismo".

Los parámetros para la medición del absentismo, son los que se vienen utilizando en la información mensual que se facilita al comité de empresa.

Artículo 11.5.- Servicio de comedor

La empresa gestionará el servicio de comedor siempre que se reúnan los requisitos demandados por la empresa de catering. En tal caso, el coste ofertado para los/as trabajadores/as para el año 2018 será de 4 euros/día el menú completo y entre 2,80 euros/día y 1,60 euros/día el medio menú (mínimo 15 personas), descontándose dicho coste en la nómina mensual a cada trabajador/a que se adhiera al catering.

Modificación P.P. y Tabla de salarios 2018

Incremento 1,20%

Nivel	Calendario	Horas 2018	Salario Mensual	Salario Anual	Punto Prima 465 min	Punto Prima 480 min	Prima Anual	Total Anual
1			1.601,68	22.423,55				22.424
1P	ABCD	1.588,75	1.261,33	17.658,59	0,157195	0,152282	6.357	24.016
1P	F1 / F2	1.666,25	1.261,33	17.658,59	0,150584	0,145878	6.357	24.016
1P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.261,33	17.658,59	0,150584	0,145878	6.357	24.016
1P	J.C./J.P.	1.701,50	1.261,33	17.658,59	0,146994	0,145453	6.357	24.016
2			1.718,44	24.058,11				24.058
2P	ABCD	1.588,75	1.353,26	18.945,61	0,168651	0,163381	6.820	25.766
2P	F1 / F2	1.666,25	1.353,26	18.945,61	0,161559	0,156510	6.820	25.766
2P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.353,26	18.945,61	0,161559	0,156510	6.820	25.766
2P	J.C./J.P.	1.701,50	1.353,26	18.945,61	0,157707	0,156054	6.820	25.766
3			1.835,18	25.692,52				25.693
3P	ABCD	1.588,75	1.445,17	20.232,33	0,180106	0,174477	7.284	27.516
3P	F1 / F2	1.666,25	1.445,17	20.232,33	0,172531	0,167140	7.284	27.516
3P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.445,17	20.232,33	0,172531	0,167140	7.284	27.516
3P	JC/JP	1.701,50	1.445,17	20.232,33	0,168418	0,166653	7.284	27.516
4			1.951,88	27.326,33				27.326
4P	ABCD	1.588,75	1.537,11	21.519,50	0,191564	0,185578	7.747	29.267
4P	F1 / F2	1.666,25	1.537,11	21.519,50	0,183507	0,177773	7.747	29.267
4P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.537,11	21.519,50	0,183507	0,177773	7.747	29.267
4P	JC/JP	1.701,50	1.537,11	21.519,50	0,179133	0,177255	7.747	29.267
5			2.068,65	28.961,03				28.961
5P	ABCD	1.588,75	1.629,03	22.806,37	0,203019	0,196675	8.210	31.017
5P	F1 / F2	1.666,25	1.629,03	22.806,37	0,194481	0,188404	8.210	31.017
5P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.629,03	22.806,37	0,194481	0,188404	8.210	31.017
5P	JC/JP	1.701,50	1.629,03	22.806,37	0,189845	0,187855	8.210	31.017

Días Prima Vacac	Minutos Prima Vacac	Horas Mes	Horas Año efectivas	Años	Antigüedad Mensual	Anual
18,64	8.666	144	1.588,75	1	23,02	322
19,55	9.089	151	1.666,25	2	46,00	644
19,55	9.089	151	1.666,25	3	54,68	765
19,34	9.281	155	1.701,50	4	79,12	1.108
19,34	9.281	155	1.701,50	5	93,50	1.309
18,64	8.666	144	1.588,75	6	102,14	1.430
19,55	9.089	151	1.666,25	7	112,23	1.571
19,55	9.089	151	1.666,25	8	125,16	1.752
19,34	9.281	155	1.701,50	9	141,01	1.974
18,64	8.666	144	1.588,75	10	141,01	1.974
19,55	9.089	151	1.666,25	11	162,56	2.276
19,55	9.089	151	1.666,25	12	171,23	2.397
19,34	9.281	155	1.701,50	13	185,63	2.599
19,34	9.281	155	1.701,50	14	194,23	2.719
18,64	8.666	144	1.588,75	15	208,64	2.921
19,55	9.089	151	1.666,25	16	217,23	3.041
19,55	9.089	151	1.666,25	17	231,63	3.243
19,34	9.281	155	1.701,50	18	238,83	3.344
19,34	9.281	155	1.701,50	19	251,80	3.525
18,64	8.666	144	1.588,75	20	274,78	3.847
19,55	9.089	151	1.666,25	21	274,78	3.847
19,55	9.089	151	1.666,25	22	274,78	3.847
19,34	9.281	155	1.701,50	23	274,78	3.847
19,34	9.281	155	1.701,50	24	274,78	3.847
19,34	9.281	155	1.701,50	25	274,78	3.847

Nivel	Calendario	Horas 2018	Salario Mensual	Salario Anual	Punto Prima 465 min	Punto Prima 480 min	Prima Anual	Total Anual
6			2.185,39	30.595,44				30.595
6P	ABCD	1.588,75	1.720,97	24.093,54	0,214478	0,207775	8,674	32.767
6P	F1 / F2	1.666,25	1.720,97	24.093,54	0,205458	0,199037	8,674	32.767
6P	F1 / F2 / F3	1.666,25	1.720,97	24.093,54	0,205458	0,199037	8,674	32.767
6P	JC/JP	1.701,50	1.720,97	24.093,54	0,200560	0,198457	8,674	32.767
7			2.302,10	32.229,40				32.229
8			2.418,83	33.863,66				33.864
9			2.535,58	35.498,07				35.498
10			2.652,32	37.132,48				37.132
11			2.769,02	38.766,29				38.766
12			1.551,19	21.716,61				21.717
13			2.055,53	28.777,43				28.777
14			2.186,98	30.617,66				30.618
15			2.318,42	32.457,89				32.458
16			2.449,08	34.287,16				34.287
17			2.581,33	36.138,65				36.139
18			2.845,68	39.839,53				39.840

Días Prima Vacac	Minutos Prima Vacac	Horas Mes	Horas Año efectivas	Años	Antigüedad Mensual	Anual
18,64	8.666	144	1.588,75	26	274,78	3.847
19,55	9.089	151	1.666,25	27	274,78	3.847
19,55	9.089	151	1.666,25	28	274,78	3.847
19,34	9.281	155	1.701,50	29	274,78	3.847
				30	274,78	3.847
				31	274,78	3.847
				32	274,78	3.847
				33	274,78	3.847
				34	274,78	3.847
				35	274,78	3.847
				36	274,78	3.847
				37	274,78	3.847
				38	274,78	3.847
				39	274,78	3.847
				40	274,78	3.847
				41	274,78	3.847
				42	274,78	3.847
				43	274,78	3.847