

**Convenio colectivo da empresa Unión Cristalera Portaglás, S.L. (Vigo)**  
**(Anos 2005-2007)<sup>1</sup>**

Capítulo I

Disposicións xerais

Sección primeira

Obxecto

Artigo 1º

O presente convenio ten por obxecto rexer as condicións de traballo entre a empresa Unión Cristalera Portaglás, S.L. e o persoal incluído no ámbito desta, de acordo co disposto no artigo seguinte.

Sección segunda

Ámbito de aplicación

Artigo 2º.-Persoal.

O presente convenio afecta a todos os traballadores que prestan servizos en Unión Cristalera, S.A. con exclusión do persoal pertencente ás categorías denominadas cadro e EAP.

Artigo 3º.-Territorial.

As normas deste convenio serán de aplicación en todos os centros de traballo que na actualidade ten Unión Cristalera Portaglás, S.L. en Vigo.

Artigo 4º.-Temporal.

O presente convenio terá unha duración de 3 anos, comezando a súa vixencia, para todos os efectos, o día 1 de xaneiro de 2005 e rematando o día 31 de decembro de 2007.

O primeiro de xaneiro do ano 2008 considérase expresamente denunciado o presente convenio, aínda cando non houberse comunicación escrita entre as partes, comezando a continuación as deliberacións dun novo convenio. Igualmente se entenderá prorrogado o presente convenio mentres non se aprobe un novo acordo.

Sección terceira

Compensación, absorción e vinculación

á totalidade

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

No suposto de que durante o prazo de vixencia deste convenio se acordasen, por disposición legal, condicións que total ou parcialmente afectasen as contidas nel, aplicaranse, en canto a absorción e compensación, as normas de carácter xeral actualmente vixentes, ou as que se diten no sucesivo, efectuándose en calquera caso o cómputo global anual para determinar as absorcións e compensacións que procedan.

Artigo 6º.-Garantía persoal.

No caso de existir algún traballador ou grupos de traballadores que tivesen recoñecidas condicións tales que, examinadas no seu conxunto, resultasen superiores ás que para o persoal desta categoría profesional se establecen neste convenio, respectaranse as ditas condicións con carácter estritamente persoal e soamente para aqueles a quen persoalmente afecten.

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

Ambas as partes conveñen expresamente en que as normas fixadas no presente convenio serán aplicables mentres teñan vixencia todas e cada unha delas, sen prexuízo do establecido en canto a revisión das condicións económicas.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 1, do 2 de xaneiro de 2006.

Se algunha ou algunha das normas pactadas fosen alteradas por disposicións legais, ou, ao ser rexistrado o convenio pola autoridade laboral, considerárase causa de revisión, a menos que as partes, de común acordo, renunciaren expresamente á dita revisión.

Non se considerará alteración incluída para os efectos do establecido no parágrafo precedente, o establecemento de novos salarios mínimos legais, na aplicación dos cales rexerá o que dispoña a norma

legal correspondente, en canto aos mecanismos de absorción e compensación, ou ao xa sinalado no artigo 5º do convenio, se houberse disposición específica.

Artigo 8º.-Dereito supletorio.

Ambas as partes acordan, como dereito supletorio, para evitar baleiros normativos, remitirse ao disposto no convenio nacional do vidro e cerámica para aquelas cuestións non reguladas neste convenio, ou no Estatuto dos traballadores e demais disposicións de carácter xeral.

Sección cuarta

Comisión paritaria

Artigo 9º.-Constitución.

Queda constituída a comisión paritaria do convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do seu cumprimento.

Artigo 10º.-Composición.

A comisión estará composta por 2 representantes da empresa e 2 representantes dos traballadores, por cada unha das partes asinantes do presente convenio, que asumirán as condicións de vixilancia deste.

Artigo 11º.-Designación e substitución de vogais.

Os vogais da comisión, nomeados por cada unha das representacións, serán designados no punto acta final.

As substitucións producíranse, por decisión de cada representación no seu ámbito, informando a outra representación, cando aquelas se leven a efecto.

Artigo 12º.-Reunións e acordos.

A comisión paritaria reunirase unha vez cada trimestre e excepcionalmente se fose necesario por solicitude dunha das partes, por escrito e sinalando os puntos que hai que tratar.

A fixación da data da reunión efectuarase dentro dos 15 días naturais contados a partir da data do xustificante de recepción da parte receptora da petición.

Os acordos da comisión paritaria quedarán recollidos nunha acta e terán carácter vinculante. No caso de desacordo, recolleranse, así mesmo en acta, os termos e posicións das partes, usando estas das atribucións que crean que os asiste en dereito.

Capítulo II

Organización do traballo

Sección primeira

Organización

Artigo 13º.-Facultade de organización.

A organización do traballo é facultade da dirección da empresa, con suxeición ao disposto na lexislación vixente. A este respecto, a dirección levará a cabo diversas accións, asegurando a información e par

ticipación dos traballadores e dos representantes dos traballadores, co obxectivo de obter os mellores niveis de calidade, produtividade, seguridade e saúde laboral, mediante a utilización máis adecuada dos recursos.

#### Artigo 14º.-Contratación.

As modalidades de contratación básicas, para persoal de novo ingreso, serán as que legalmente se establezan, adecuándose á necesidade que o xustifique, informando previamente os representantes dos traballadores.

A modalidade de contratos de posta á disposición realizarase para resolver necesidades conxunturais e nos termos que legalmente están definidos e coas condicións xerais establecidas legalmente en cada momento.

#### Artigo 15º.-Traballos de categoría superior e inferior.

##### a) Traballos de categoría superior.

Nos casos de perentoria necesidade e por prazo que non exceda os tres meses, o persoal incluído no ámbito deste convenio poderá ser destinado a ocupar un posto de cualificación superior, percibindo, mentres se atope nesta situación, a remuneración correspondente á función que efectivamente desempeña. Este cambio será comunicado ao traballador por escrito.

Desaparecidas as causas que motivaron a necesidade, o traballador volverá ao seu posto de orixe coa atribución asignada a el e sen dereito a consolidar a categoría do posto que ocupou transitoriamente, facéndoo constar no seu expediente persoal.

Se o prazo de ocupación do posto de superior categoría excedese os tres meses de forma ininterrompida, de seis meses de forma alterna durante un ano, ou de doce tamén de forma alterna durante tres anos, adquirírase automaticamente a categoría do posto superior desempeñado.

O disposto neste artigo non será de aplicación nos casos de substitución por incapacidade laboral transitoria, permisos ou vacacións. Nestes últimos supostos, a substitución comprenderá todo o tempo que duren as circunstancias que a motivasen, sen que outorgue dereito á consolidación do posto, pero si á percepción da diferenza económica e a que iso conste no expediente persoal.

Exceptúanse de todo o anteriormente disposto os traballos de categoría superior que o traballador realice, de acordo coa empresa, a fin de se preparar para a súa promoción ou ascenso. Igualmente exceptúanse os casos de substitución por servizo militar e excedencia forzosa, pero nestes casos, adquirírase prioridade absoluta para cubrir a primeira vacante da categoría en que se exerceu a substitución.

##### b) Traballos de categoría inferior.

A empresa, por necesidades perentorias, transitorias ou imprevisibles, poderá destinar un traba

llador a realizar misións de cualificación inferior á que teña recoñecida e este non poderá negarse a efectuar o traballo encomendado, sempre que iso non prexudique notoriamente a súa formación profesional e non haxa outra persoa de categoría correspondente ao traballo a realizar. O traballador seguirá percibindo o salario e demais emolumentos que, pola súa cualificación e función anterior lle corresponda, de conformidade co disposto no punto anterior.

#### Artigo 16º.-Traslados.

En caso de traslado dun traballador a outro centro de traballo que supoña cambio de residencia, precisarase a previa negociación e voluntaria aceptación do traballador afectado, baixo a supervisión dos representantes dos traballadores, se así o solicita o interesado.

Artigo 17º.-Readmisión de despedidos.

A empresa comprométese a readmitir, con todos os seus dereitos, os traballadores sobre os que recaía sentenza de despedimento improcedente ou nulo, salvo que existan razóns abondas a xuízo da dirección e dos representantes dos traballadores.

Informaranse os representantes dos traballadores das sancións que se poidan impor ao persoal incluído neste convenio.

### Capítulo III

#### Formación

Artigo 18º.-Formación.

Ambas as representacións consideran totalmente necesaria a formación e o perfeccionamento profesional de todo o persoal da empresa para a adaptación ás innovacións tecnolóxicas, mantemento da competencia profesional e persoal, e por iso, acordan:

A dirección presentará aos representantes dos traballadores o plan de formación para realizar, no cal constarán as necesidades de formación requiridas, baseándose nos diagnósticos e necesidades realizados polos xefes de áreas de traballo e pola propia dirección, tendo en conta as suxestións que poidan ser achegadas polos representantes dos traballadores e relacionados coas nosas actividades.

Anualmente, presentaráselles aos representantes dos traballadores os resultados e información sobre a realización das accións de formación, incidencias, etc., para análise conxunta.

As accións de formación serán programadas preferentemente, se for posible, durante o tempo de traballo.

A asistencia a accións de formación, programadas pola dirección, que impliquen unha relación directa co correcto desenvolvemento das diferentes actividades, para a aplicación de procedementos de calidade ou para a recepción e coñecementos de normas ou medidas de prevención de riscos, será necesario que o traballador as realice, para asegurar o correcto desenvolvemento das súas funcións e a actualización naquela formación.

Procurarase a asistencia de todos aqueles traballadores que, tendo interese en participar en determinados cursos, reúnan os coñecementos básicos requiridos para iniciais.

A contribución ao propio perfeccionamento mediante a asistencia a accións de formación dentro das horas de traballo será por conta da empresa. Polas realizadas despois da xornada, o traballador percibirá como complemento de axuda á formación a cantidade que figura no anexo I.

As accións de formación baseadas en peticións persoais, se se consideran de interese para a empresa, serán tratadas segundo o establecido nas normas de axuda a estudos para o persoal.

Os gastos de formación (profesorado, material, viaxes e estadias), serán financiados pola empresa con cargo ao seu orzamento de formación. A empresa poderá solicitar axudas para a formación; neses casos, os representantes dos traballadores emitirán informe favorable, cando o procedemento así o requira.

### Capítulo IV

#### Sección primeira

#### Xornada de traballo

Artigo 19º.-Xornada actual e traballo efectivo.

A xornada de traballo, durante os anos 2005, 2006 e 2007, para todo o persoal incluído no ámbito deste convenio, será de 1.762 horas anuais de traballo efectivo en 2005 e 2006, e de 1.756 horas no ano 2007.

Enténdese por traballo efectivo as horas de presenza e actividade no lugar de traballo, provistos da roupa de seguridade, sen que as liñas de produción sexan paradas para efectuar cambios de quenda. Non serán computados como de traballo efectivo os períodos de vacacións.

Artigo 20º.-Modalidades de horario.

Respectando o cómputo de número total de horas de traballo efectivo anual, a dirección de cada centro, cos representantes dos traballadores, establecerá os horarios nos que se recolla a distribución das horas anuais, segundo sexa a xornada normal ou a quendas.

Aceptado el principio de fixación de xornada continuada e durante os períodos en que se realice esta, a dirección da sociedade, logo de acordo cos representantes dos traballadores determinará aqueles servizos nos que excepcionalmente non se poida realizar tal xornada.

-Xornada normal:

O persoal que non traballa a quendas traballará de luns a venres en xornada partida, distribuíndose esta de modo que se asegure a máis eficaz atención aos clientes.

A xornada continuada será de dous meses, os comprendidos entre o 1 de xullo e o 31 de agosto, mantendo a distribución horaria diaria actual nesta xornada.

Os colocadores que realicen o seu traballo en obras adaptarán o seu horario en operacións concretas que así o requiran, o mesmo na xornada de verán que na do resto do ano. Os vendedores, durante a xornada continuada, adaptarán o seu horario á especial xestión que teñen encomendada, cando esta así o requira.

-Quendas:

Para o persoal que traballe a quendas establecerase cada ano o calendario, conxuntamente cos delegados de persoal, tendo en conta o modelo base presentado pola dirección, as peculiaridades do centro e a marcha prevista das instalacións. Fíxase un descanso de quince minutos, que se computará como tempo de traballo efectivo e que se desfrutará de forma gradual nas dúas e media horas centrais.

Este persoal continuará prestando servizo en quendas de oito horas diarias de duración, de acordo coa distribución que resulte do calendario de quendas que se acorde. Por necesidades conxunturais de cumprimento de pedidos, consolidación carteira e atención a clientes, a dirección poderá establecer unha ampliación de quendas de luns a venres, informando os delegados de persoal e con avisos previos de 48 horas mínimo aos traballadores afectados. Primeiro resolverase con voluntarios e se non houber, rotativamente.

Cando un traballador a xornada normal pase temporalmente a substituír a outro traballador a quendas, ou viceversa, regularizarase a diferenza de horas de traballo que se poida producir.

Sección segunda

Vacacións

Artigo 21º.-Vacacións.

O período de vacacións anuais para todo o persoal afectado polo convenio será de 23 días laborables.

A consideración de día laborable virá determinada polo calendario que para cada modalidade de horario se establecese previamente, calquera que sexa o número de horas/día que o integren.

Sempre que o permitan as necesidades do servizo, o traballador poderá fraccionar as súas vacacións tantas veces como desexe.

O persoal de novo ingreso desfrutará antes do 31 de decembro do ano do seu ingreso, da parte proporcional que lle corresponda, polos meses comprendidos entre a data do seu ingreso e o 31 de decembro, computándose a fracción de mes como mes completo.

En cada centro de traballo, a dirección del exorá no taboleiro de anuncios, antes do día 30 de abril, o programa de vacacións para desfrutar por todos os traballadores. O dito programa confeccionarase de común acordo, entre a dirección do centro e os representantes dos traballadores. Se algún traballador, por circunstancias especiais, propuxese unha variación dentro da programación que o afecta, a

dirección trataría de resolver a necesidade satisfactoriamente, coa menor repercusión para o conxunto.

Establécese como período preferente para o desfrute das vacacións, o comprendido entre o 15 de xuño e o 14 de setembro.

As persoas afectadas polo presente convenio poderán ter dous días máis de vacacións ao ano, se desfrutasen o 50% ou máis da totalidade que lle corresponde ao ano, fóra do período preferente indicado anteriormente, por necesidades do traballo sinalado pola dirección.

No caso de que un traballador, estando de vacacións sexa dado de baixa por IT, non lle será computado, para os efectos de vacacións, o tempo que permaneza nesta situación, continuando aquelas ao ser dado de alta, sempre dentro do ano natural e de acordo coas necesidades de programación do traballo e cumprimento do programa xeral de vacacións no centro de traballo ao que pertence.

Artigo 22º.-Permisos retribuídos.

A empresa concederalle ao persoal, logo de aviso e xustificación, permiso con soldo e sen descontalo das súas vacacións regulamentarias, nos casos seguintes:

1. Matrimonio: 16 días naturais.
2. Parto de esposa ou compañeira: 3 días laborables, segundo calendario laboral.
3. Enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe, compañeira ou compañeiro, de fillos, pais, avós, irmáns e netos, tanto consanguíneos como afinity: 3 días naturais. Cando con tal motivo, o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 5 días.
4. Cumprimento de deberes públicos inescusables, xustificando a causa que os orixina. Entenderase que son deberes públicos inescusables aqueles que deriven de mandato de autoridade, que fagan imprescindible acudir a unha citación.
5. Os delegados do persoal terán dereito ás disponibilidades horarias reguladas para exercer a súa función como representantes dos traballadores, nas condicións establecidas polas disposicións legais.
6. Por falecemento de parentes consanguíneos de 3º e 4º grao, a empresa concederá permiso polo tempo imprescindible para acudir ao enterro, sempre e cando sexa na cidade onde reside o traballador.

Capítulo V

Estrutura da remuneración

Artigo 23º.-Disposicións xerais.

Establécense as seguintes definicións sobre a estrutura de remuneración que se fixan no presente artigo.

1. As retribucións que se fixan no presente convenio son todas elas brutas.
2. Aqueles traballadores que o soliciten poderán cobrar anticipos semanais de ata un 90% do salario devengado nesa semana.
3. A clasificación do persoal afectado polo presente convenio colectivo recolle os grupos e categorías profesionais que seguidamente se detallan:

Técnicos e administrativos:

- Aux. administrativo.
- Oficial de 2ª.
- Oficial de 1ª.
- Xefe de 2ª.
- Xefe de 1ª.

Operarios:

- Peón ordinario.
- Peón especialista.
- Oficial de 3ª.
- Oficial de 2ª.
- Oficial de 1ª.
- Capataz.

Artigo 24º.-Conceptos remuneración.

A remuneración do persoal afectado polo presente convenio está integrada polos conceptos de:

-Salario convenio.

-Complementos:

Complemento persoal.

Complemento quenda hora noite.

Complementos indemnización gastos cambio xornada.

-Variable anual por r. explotación/PNV (anexo II/I).

-Variable anual por índices cumprimento e seguridade (anexo II/II).

Todos os traballadores incluídos neste convenio percibirán os salarios que devenguen por períodos mensuais.

O pagamento destes efectuarase o derradeiro día laborable do mes, a través de entidades de crédito.

Para poder confeccionar a nómina, dentro da data sinalada, os conceptos retribuídos variables computaranse do 16 do mes anterior ao 15 do mes actual, aboándose completos os conceptos fixos e regularizándose ao mes seguinte as diferenzas que poidan xurdir desde o día 16 a finais do mes, como consecuencia de ausencias, baixas por enfermidade, accidente, etc.

Artigo 25º.-Retribución salarial mensual.

Os importes para cada unha das categorías son os que figuran no anexo I.

Artigo 26º.-Gratificacións regulamentarias.

As gratificacións regulamentarias de xuño e Nadal aboaranse a razón das cantidades que para cada

categoría profesional se sinalan no anexo I, incrementadas coas cantidades que puidesen corresponder por complemento persoal, complemento indemnización gastos cambio xornada, complemento persoal e outras que, a título persoal, puidese ter o traballador.

O ano enténdese dividido en dous semestres naturais. Ao primeiro correspóndelle a gratificación de xuño e ao segundo a de Nadal. Os traballadores que causen baixa ou alta na empresa durante o ano percibirán a parte proporcional correspondente ao tempo efectivamente traballado durante o semestre que se considera.

As gratificacións aboaranse como datas máximas o 30 de xuño e o 20 de decembro, respectivamente.

Artigo 27º.-Complementos persoais.

1. Complemento persoal.

Este complemento persoal, non absorbible nin compensable, que se percibirá en 14 pagas mensuais, será actualizado cada ano en función do incremento que experimenten as táboas salariais.

2. Complemento persoal.

O persoal que teña asignadas cantidades por este concepto percibirá a título persoal, incrementándose segundo o que en cada convenio colectivo se acorde para o mesmo, e será absorbido, total ou parcialmente, con ocasión dos cambios de categoría que o afecten. Devengarase en 14 pagas.

3. Complemento indemnización gastos cambio xornada.

Mantense, para o persoal que o teña establecido, unha indemnización anual do importe que se recolle no anexo I e que se devengará en doce mensualidades.

Calquera persoa contratada con posterioridade ao 31-12-1983 non terá dereito a esta indemnización.

Artigo 28º.-Horas extraordinarias.

Ambas as partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias de acordo cos seguintes criterios:

1. Realización das exixidas para reparar sinistros ou danos extraordinarios.

2. As necesarias para cubrir circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate; de conformidade co disposto no Real decreto 46/1984 e disposicións complementarias sobre cotización ou as que poidan promulgarse en relación con este tema.

3. A prestación da hora extraordinaria será retribuída co importe pesetas brutas hora, recollidas no anexo I, calquera que sexa a categoría que teña quen a realice.

4. A hora extraordinaria tamén se poderá compensar por un tempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuída economicamente; nese caso, poranse de acordo a dirección e o traballador

res  
pecto ao número delas para compensar e a data do descanso que, en ningún caso se poderá engadir ao período de vacacións pactado.

4. No suposto de que o valor pactado sexa inferior ao que correspondería legalmente, a diferenza está compensada no salario global anual.

Artigo 29º.-Complemento hora noite quendas.

Establécense as cantidades por hora traballada durante quendas de noite (de 22.00 a 6.00 horas) que figuran no anexo I.

Artigo 30º.-Retribución de vacacións.

O importe para percibir durante o período de desfrute de vacacións será da mesma contía que se estivese en activo, con exclusión do valor de horas extraordinarias, obra feita, gratificacións regulamentarias, complemento hora noite quendas e complemento de transporte, se o tiver.

Artigo 31º.-Cota sindical.

Por requirimento dos traballadores afiliados ás centrais ou sindicatos que teñan a representación a que se refire este punto, os centros descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla de aforro a que deba ser transferida a correspondente cantidade. A empresa efectuará as anteditas detraccións, salvo indicación en contrario. A dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa se a houbese.

## Capítulo VI

Incrementos salariais e cláusulas de revisión

-Condicións de aplicación para 2005.

En 2005, serán aplicados, segundo se indica nos puntos e artigos correspondentes, os valores que figuran no texto e anexos, consecuencia dos acordos alcanzados para a sinatura do convenio.

Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), do complemento indemnización gastos cambio xornada e do complemento persoal, con carácter retroactivo desde o 1-1-2005 pola diferenza entre o IPC real de 2005 e o IPC previsto para este ano. A diferenza será aboada no mes de xaneiro de 2006 e revisión das táboas na diferenza positiva ou negativa entre o IPC real e o IPC previsto de 2005, antes da aplicación do incremento para o ano 2006.

-Condicións de aplicación para 2006.

Aplicación IPC previsto polo Goberno para o ano 2006 aos conceptos contidos no anexo I deste convenio e ao complemento persoal.

Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), do complemento indemnización gastos cambio xornada e do complemento persoal con carácter retroactivo desde o 1-1-2006 pola diferenza entre o IPC real de 2006 e o IPC previsto para este ano. Aboamento da diferenza no mes de xaneiro do ano 2007 e a revisión das táboas na diferenza tanto positiva como negativa entre o IPC real e o IPC previsto de 2006, antes da aplicación incremento para o ano 2007.

-Condicións de aplicación para 2007.

Aplicación IPC previsto polo Goberno para o ano 2007, aos conceptos contidos no anexo I deste convenio e ao complemento persoal.

Efectuarase a revisión do salario convenio (anexo I), do complemento indemnización gastos cambio xornada e do complemento persoal, con carácter retroactivo desde 1-1-2007 pola diferenza entre o IPC real de 2007 e o IPC previsto para este ano. Aboamento da diferenza no mes de xaneiro do ano 2008 e revisión das táboas na diferenza tanto positiva como negativa entre o IPC real e o IPC previsto de 2007.

## Capítulo VII

Contrato de revezamento

Principios xerais

1. O contrato de revezamento só será aplicable a actividades non amortizables definidas pola empresa. Teranse que esgotar previamente as posibilidades de substitución internas do centro antes de recorrer á contratación exterior. Porén, poderase estudar a súa aplicación a outras situacións, se as circunstancias nalgún centro o fan posible.

2. A proposta de xubilación parcial para a posterior aplicación do contrato de revezamento poderaa formular tanto o traballador (sempre e cando reúna as condicións establecidas na lei para acceder á xubilación parcial) como pola empresa, sendo imprescindible o acordo de ambas as partes para a súa materialización.

Criterios para facer efectiva a súa implantación.

a) Xubilación parcial.

Os traballadores que accedan á xubilación parcial en aplicación deste acordo sobre a aplicación do contrato de revezamento farano no 85% da xornada anual pactada en cada momento no convenio colectivo en vigor.

b) Contrato a tempo parcial do traballador xubilado parcialmente (traballador revezado).

Concertarase polo 15% da xornada restante anual pactada en cada momento no convenio colectivo en vigor.

A prestación laboral da xornada correspondente ao ano en que se produza a xubilación parcial acumularase nun só período que se prestará, de forma consecutiva, desde a data de inicio da relación laboral a tempo parcial ata completar o número de xor

nadas correspondentes. Durante o mesmo, o traballador revezado colaborará nos procesos de formación do traballador revezador.

Para os anos sucesivos ata a xubilación total do traballador, a prestación laboral do 15% xa xeira pactada no convenio colectivo vixente en cada momento, dos traballadores xubilados parcialmente en aplicación do presente acordo, realizarase mediante a prestación de xornadas diarias completas, conforme os calendarios dos respectivos centros de traballo, que se poderán acumular nun ou varios períodos distribuídos ao longo do ano.

A fixación do período ou períodos de prestación realizarase en función das necesidades da empresa producidas por: vacacións, permisos retribuídos, licenza, absentismo, períodos punta de produción, etc., sendo comunicados cunha antelación mínima de 45 días ao traballador. Se ao rematar o ano natural non se producisen as circunstancias precisas para completar a prestación correspondente ao ano, o resto da prestación laboral no realizada polo traballador terá a consideración de permiso retribuído, sen posibilidade de acumulación para anos sucesivos.

Non obstante o anterior, o pagamento das retribucións correspondentes a esta prestación laboral a tempo parcial distribuirase durante todo o ano, e aboarase no mesmo número de pagas que se aboe ao persoal a tempo completo na empresa.

c) Contrato de revezamento para substituír o traballador xubilado parcialmente (traballador revezador). O contrato de revezamento realizarase a tempo completo na súa modalidade de duración determinada, concertándose polo tempo que lle falte ao traballador substituído para acadar a idade ordinaria de xubilación.

O contrato de revezamento transformarase en indefinido sempre que persista o carácter non amortizable das actividades desenvolvidas polo traballador revezado, e se produza algunha das seguintes situación:

-A xubilación total do traballador revezado, aínda que se produza antes da idade ordinaria de xubilación.

-O falecemento, a invalidez permanente absoluta ou total do traballador revezado, antes de cumprir a idade ordinaria de xubilación.

O traballador revezador ingresará dentro do mesmo grupo profesional que o traballador revezado. O seu ingreso producirase coa categoría de peón ordinario se as súas actividades para desenvolver se atopan dentro do grupo profesional de operarios, ou coa categoría de auxiliar administrativo se as súas actividades para desenvolver se atopan comprendidas dentro do grupo profesional de técnicos administrativos.

d) Garantías económicas para o persoal que se acolla ao contrato de revezamento.

A remuneración dos traballadores con contrato a tempo parcial xubilados parcialmente (traballador revezado) será a seguinte:

O 15% das remuneracións mínimas garantidas nas táboas.

O 15% dos complementos persoais que o traballador teña recoñecidos no momento da xubilación parcial.

Os complementos por modalidade de traballo serán os que realmente correspondan ao traballo realizado polo traballador durante a prestación a tempo parcial; non podendo ser inferiores, en ningún caso, ao 15% das teoricamente percibidas por estes conceptos durante os doce meses anteriores á data da xubilación parcial, conforme a situación do traballador no dito momento.

Manterá o dereito á percepción completa das vantaxes sociais, do convenio colectivo, conforme os requisitos alí establecidos para ter dereito á súa percepción. Con excepción feita das establecidas para a incapacidade temporal, que se establecerán en proporción á xornada de traballo do contrato a tempo parcial.

Cláusula resolutoria. No caso de que durante a vixencia do acordo se producisen modificacións nas disposicións legais ou regulamentarias que regulan a xubilación parcial e o contrato de revezamento, que afectasen o contido do pactado, e antes da resolución do acordo, as partes reuniríanse para analizar o alcance das modificacións producidas, e estudar a posibilidade de adaptar este acordo á nova regulación.

Prestacións sociais:

1. Incapacidade temporal.

Cando un traballador sexa dado de baixa, como consecuencia de enfermidade común ou accidente non laboral pola Seguridade Social, logo da confirmación desta baixa polo médico da empresa, aboarase un complemento tal que, sumado coas prestacións que para estas continxencias outorga a Seguridade Social, lle garanta ao traballador a percepción do 90% do salario mensual que figura na columna que lle sexa aplicable do anexo I máis o complemento absorbible, se o tivese. Todo iso, a partir do décimo sexto día consecutivo da baixa.

A empresa concederá un complemento que, sumado á indemnización legal por enfermidade, aboada pola Seguridade Social, lle garanta ao traballador enfermo a percepción do 100% da suma do salario convenio máis o complemento persoal, no caso de internamento en centros hospitalarios e mentres dure este, logo de xustificación do dito internamento, así como o tempo mínimo de recuperación, que como consecuencia do internamento, certifique o médico especialista correspondente e soamente durante este tempo mínimo.

No suposto de que a baixa sexa debida a accidente laboral, o complemento que se aboará garantizará a percepción do 100%, a partir do primeiro día de baixa e afectará os conceptos retributivos arriba indicados. Nas gratificacións regulamentarias percibirase o 90% do importe destas, na data do seu vencemento, nos casos de enfermidade común ou accidente non laboral, e do 100% cando se trate de accidente laboral.

2. Axuda de estudos.

Acórdase establecer unha cantidade bruta anual, durante a vixencia deste convenio, que se destinará a axuda de estudos dos fillos do persoal desta empresa. Do importe da axuda de estudos deducirase o IRPF que corresponda en cada caso. O importe figura no anexo I do convenio.

A repartición desta axuda farase conforme as normas que se xuntan como anexo III ao presente convenio.

### 3. Seguro de vida e invalidez.

Establécese un seguro de vida e invalidez, para os traballadores aos que afecta o presente convenio, de acordo coas normas que se detallan a continuación:

O seguro de vida que a empresa estableceu ten por obxecto garantirles un capital aos traballadores que cumpran as condicións máis adiante citadas:

a) Ben, no caso de falecemento.

b) Ou ben, no caso de invalidez permanente absoluta.

O capital aboaráselles aos beneficiarios designados polo asegurado, no caso de falecemento deste, ou ao propio asegurado, no caso de invalidez permanente absoluta, axustándose ao disposto na orde ministerial do 12-8-1981 (BOE do 5 de setembro).

\* Traballadores asegurados.

Beneficiaránse das garantías establecidas:

1. Os traballadores de alta na empresa, en activo ou en situación de proposta de invalidez, ata que remate a anualidade na que cumpran os 65 anos.

2. Os traballadores no cadro de persoal, xubilados anticipadamente, entre os sesenta e sesenta e cinco anos de idade, ata que remate a anualidade en que cumpran sesenta e cinco anos.

3. Os traballadores en cadro de persoal que, de común acordo coa empresa, ao cumpriren os sesenta e cinco anos, sigan en activo, terán garantido o risco de falecemento, como máximo, ata o 31 de decembro do ano correspondente ao setenta aniversario de cada asegurado.

\* Traballadores excluídos das garantías.

Traballadores que estean cumprindo o servizo militar ou en situación de excedencia.

\* Duración das garantías.

a) Comezo das garantías.

As garantías tomarán efecto:

-A partir da data de comezo do prazo de duración deste convenio colectivo, para os traballadores que se atopen no cadro de persoal na citada data.

-A partir do primeiro día do mes seguinte de ser dado de alta na empresa.

b) Cesamento das garantías.

O mesmo día do cesamento para os asegurados que causen baixa temporal (licenzas ou excedencias) ou definitiva na empresa, salvo no caso previsto no número 2 do punto traballadores asegurados.

\* Capital asegurado.

O importe do capital garantido para cada asegurado é igual ao produto do capital base polo coeficiente familiar. O capital base correspondente é o que se recolle no anexo I.

\* Coeficiente familiar.

Segundo a situación familiar dos asegurados, establécense os seguintes coeficientes que se aplicarán sobre o capital base que corresponda segundo a súa categoría:

- Persoal interino, eventual ou en período de proba: 100%.
- Para asegurados solteiros ou viúvos sen fillos: 100%.
- Para asegurados casados: 120%.
- Para asegurados viúvos ou solteiros con fillos menores de 18 anos ou maiores incapacitados: 120%.
  
- Por cada fillo menor de 18 anos ou maior incapacitado, incrementarase o capital base en: 20%.

\* Riscos garantidos.

Garántense todos os casos de falecemento, baixo as únicas reservas seguintes:

-A garantía só ten efecto no caso de suicidio dun asegurado, cando se produza, polo menos, dous anos despois da súa entrada no seguro.

-Non está garantido o risco de morte a consecuencia de viaxes en avión, non efectuados en liñas comerciais aéreas de transporte común, carreiras de automóbiles e de calquera outro vehículo de motor. Respecto á cobertura do risco de invalidez permanente absoluta, os riscos excluídos son os sinalados na orde do Ministerio de Facenda, do 12 de agosto de 1981.

\* Beneficiarios.

Os beneficiarios serán os seguintes:

O cónxuxe supervivente; no seu defecto, os fillos do matrimonio; a falta destes, o pai e a nai ou, o supervivente de ambos os dous. En defecto das persoas antes indicadas, os habentes dereito lexítimos do traballador.

De forma excepcional e cando exista unha causa que o xustifique, poderá establecerse unha atribución beneficiaria distinta, pero estas excepcións deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. Nestes casos, o interesado cubrirá e entregará á empresa a solicitude de cambio de beneficiario.

\* Disposicións varias.

No caso de invalidez permanente absoluta, aboaráse o capital garantido cando ao asegurado lle sobreveña unha incapacidade física ou mental que o deixe, antes da idade de sesenta e cinco anos, na imposibilidade permanente definitiva de exercer calquera traballo remunerado. Desde a mesma data que se aboase o capital estipulado, o asegurado deixará de estar garantido para o caso de falecemento.

#### 4. Xubilación.

Institúese un premio de xubilación, que o traballador percibirá dunha soa vez no momento de producirse aquela, consistente no importe dunha mensualidade de salario de convenio máis o complemento persoal, se o tiver, para aqueles traballadores con máis de 10 anos de antigüidade e de dúas mensualidades de salario convenio máis complemento persoal, se o tiver, para os que no momento da xubilación, tivesen máis de 20 anos de antigüidade.

#### 5. Disposición derradeira.

A comisión deliberadora fai constar expresamente que o conxunto de normas contidas neste convenio colectivo substitúe integramente a aquelas polas que se viña rexendo en todos os seus aspectos a relación laboral do persoal a quen afecta, incluído no presente convenio colectivo, acordado entre Unión Cristalera Portaglás, S.L. e o seu persoal do centro de Vigo.

## **ANEXO I**

### **Retribución salario convenio persoal empregado 2005**

<b>Categorías</b>	<b>Retribución salarial mensual</b>	<b>Retribución salarial 12 meses</b>	<b>Gratificación regulamentaria 2 meses</b>	<b>Total anual</b>
Xefe 1 <sup>a</sup>	1.283,22	15.398,68	2.566,45	17.965,12
Xefe 2 <sup>a</sup>	1.211,68	14.540,12	2.423,35	16.963,48
Oficial 1 <sup>a</sup>	1.130,79	13.569,47	2.261,58	15.831,05
Del. 2 <sup>a</sup> /viajante	1.072,98	12.875,72	2.145,95	15.021,67
Oficial 2 <sup>a</sup>	1.011,17	12.133,10	2.022,33	14.156,33
Auxil. administ.	958,88	11.506,60	1.917,77	13.424,37

**Retribución salario convenio personal operario  
2005**

<b>Categorías</b>	<b>Retribución salarial mensual</b>	<b>Retribución salarial 12 meses</b>	<b>Gratificación regulamentaria 2 meses</b>	<b>Total anual</b>
Capataz	1.040,13	12.481,59	2.080,27	14.561,86
Oficial de 1 <sup>a</sup>	1.001,08	12.012,98	2.002,16	14.015,14

Oficial 2ª	966,63	11.599,58	1.933,26	13.532,84
Oficial 3ª	943,42	11.321,07	1.886,84	13.207,91
P. especializado	929,64	11.155,62	1.859,27	13.014,90
P. ordinario	907,57	10.890,80	1.815,13	12.705,93

Complemento axuda á formación: 8,41 euros/hora.

Hora extraordinaria: 9,29 euros/hora.

Axuda estudos fillos traballadores (centro de Vigo): 3.029,10 euros.

Axuda estudos fillos traballadores (centro da Coruña): 1.413,84 euros.

Axuda estudos fillos traballadores (centro de Santiago e Pontevedra): 3.029,10 euros.

Seguro vida. Capital base: 4.808,10 euros.

Complemento hora noite quendas: 1,86 euros/hora.

Complemento cambio xornada (centro de Vigo): 1.248,35 euros/ano.

## ANEXO II/I

Retribución variable de sociedade e plus especial obxetivos anual.

1. O límite establécese para cada ano de vixencia do convenio en función do orzamento do ano sendo o obxectivo para o ano 2005 o 5,42% de R.E. s/P.N.V. antes do devengo da retribución variable.

2. Fórmula:

Importes para pagar dunha soa vez, cada ano con resultados dentro da escala limiars

Limiares de resultados de sociedade	2005	2006	2007
5,42 a 6,09	451 euros	-	-

6,10 a 8,09	511 euros	-	-
8,10 a 10,59	752 euros	-	-
10,60 en diante	902 euros	-	-

O cálculo para a determinación da citada porcentaxe será calculado mediante a seguinte fórmula:

R.E. real ano de sociedade

Incentivo resultados (I.R.)= x100

P.N.V. real ano de sociedade

Para anos sucesivos a retribución variable será establecida en función dos resultados xerais de sociedade Unión Cristalera Portaglás, S.L. (50%) e en función dos resultados do centro de traballo (50% restante). Os obxectivos serán fixados, para os anos 2006 e 2007, en función dos orzamentos elaborados e aprobados pola dirección xeral para a sociedade no seu conxunto e para cada centro de traballo.

Retribución variable relacionada con IC e IF1 de sociedade

Aboarase en función das horas traballadas no ano e do valor que resulta de:

$V=30,05 (IC \text{ real}/IC \text{ obxectivo})+30,05 (IF1 \text{ obxectivo}/IF1 \text{ real})$ , acotada de modo que o valor máximo aplicable sexa:

$V=30,05 (IC \text{ real}/IC \text{ obxectivo})+30,05 (IF1 \text{ obxectivo}/IF1 \text{ real})=69,12$  euros brutos ano.

E sempre que, cada coeficiente obtido para cada índice resulte maior ou igual que 0,95 o que dará lugar, neste segundo caso, a un valor mínimo aplicable de 57,10 euros brutos ano.

Coefficientes inferiores a 0,95 para calquera dos dous indicadores farán inaplicable este concepto retributivo.

### **ANEXO III**

Normas para a distribución da axuda de estudos

1. A axuda de estudos beneficiará exclusivamente os fillos dos traballadores acredores a iso, segundo os artigos que seguen. Exclúense expresamente os irmáns dos traballadores ou outros familiares de calquera grao.

2. A contía global para repartir anualmente será o establecido en todo momento por convenio entre empresa e traballadores.

3. Terá dereito a recibir a axuda de estudos todo o persoal de Unión Cristalera Portaglas, S.L. (Vigo) con fillos -tanto naturais como lexítimos, adoptados legalmente ou baixo tutela legal, e

incluso os habidos en anteriores nupcias, sempre que estean baixo tutela do declarante- e que ademais reúna as condicións seguintes:

a) Que o pai ou titor o solicite expresamente, cada ano, en impreso que facilitarán oportunamente os representantes dos traballadores.

b) Que realicen cursos de titulación recoñecidas polo Estado ou estudos de capacitación profesional de duración igual ou superior a un ano escolar, sen límite mínimo nin máximo de idade.

c) Que os estudos se realicen en centros localizados en territorio español, tanto públicos como privados.

d) Os fillos subnormais de calquera idade, tanto que vivan cos pais como que permanezan en centros especiais, pero sempre e cando estean a cargo do solicitante.

4. Non terán dereito a recibir a axuda de estudos os que incumpran o establecido no artigo 3 anterior, e ademais:

a) O persoal expresamente excluído do ámbito do convenio colectivo.

b) Os fillos dos traballadores que, aínda cando estuden, teñan un traballo fixo remunerado como mínimo co salario mínimo interprofesional.

5. Calquera caso non previsto por estas normas será resolto polos delegados de persoal.

6. Cada fillo con dereito a iso devengará a axuda de estudos unha soa vez anualmente, é dicir, no caso de que pai e nai traballen en UCP Vigo non poderán presentar dúas solicitudes, senón conxuntamente unha soa solicitude.

7. Os impresos que se faciliten para formalizar a solicitude serán cubertos polo solicitante con todos os datos que se pidan, pondo ademais data de entrega e sinatura. Os datos relativos aos estudos referiranse

sempre aos do último ano escolar finalizado, non ao que se terá que cursar.

8. O prazo para solicitar a axuda de estudos abrirase o 15 de maio e cerrase o 31 de maio. Non se admitirán, por ningún motivo, solicitudes que cheguen a poder dos representantes despois da data de peche.

9. Os representantes no centro de traballo exporán nunha nota no taboleiro de anuncios, abrindo o prazo de solicitude e facendo constar expresamente a data de peche.

10. Unha vez pechado o prazo, os representantes remitirán as solicitudes ao delegado de persoal encargado de os tramitar en primeira instancia e establecerá unha relación de todos os solicitantes, fillos acredores de axuda, nivel de estudos e coeficiente que corresponda a cada fillo; a relación exporase no taboleiro de anuncios entre o 5 e o 10 de xuño como máximo.

11. Á vista dos datos que se indican no artigo anterior, calquera traballador poderá formular as reclamacións que coide oportunas.

12. O 11 de xuño seguinte día hábil reuniranse os delegados de persoal para tramitaren definitivamente todas as solicitudes, resolver as reclamacións que houber e calquera outra incidencia, así como determinar as cantidades que correspondan a cada solicitante en función da suma de coeficientes asignados e a cantidade global para repartir segundo convenio exporase a seguir segundo se especifica no artigo 10º anterior, co coeficiente definitivo que corresponde a cada fillo e a cantidade que deberá recibir.

13. A empresa liquidará o importe que corresponda a cada solicitante, comprobados os termos de aplicación destas normas e validará a relación definitiva, para o seu aboamento en nómina do mes de agosto.

14. Non existe limitación da axuda de estudos que corresponda a cada solicitante por número de fillos acredores diso. A única limitación na contía de cada axuda vén dada pola cantidade global para repartir, número total de fillos de todos os traballadores solicitantes e nivel de estudos.

15. Para a concesión da axuda, non se terán en conta as notas obtidas no curso, sendo indiferentes, para estes efectos, os suspensos ou non aptitude dos estudantes.

16. Os coeficientes para calcular o que corresponde a cada estudante acredor da axuda serán, segundo o seu nivel de estudos, os seguintes:

<b>Nivel</b>	<b>Coefficiente</b>
Preescolar e párvulos	1.00
EXB de 1º a 4º ano incluído	1.50
EXB de 5º a 8º ano incluído	2.00
BUP, COU e escolas profesionais	2.50
Estudos superiores	3.00
Subnormais	5.00

17. Aplicaranse os ditos coeficientes como segue:

a) A cada estudante, segundo o seu nivel de estudos que figure na solicitude, asignaráselle o coeficiente que corresponda.

b) Sumaranse todos os coeficientes asignados, dando unha cifra variable cada ano, que loxicamente ten que ser así polas distintas circunstancias que se darán cada ano nas solicitudes.

c) A cantidade anual para repartir pactada no convenio dividirase entre a suma dos coeficientes obtida segundo se indica no punto b), resultando así a cantidade que corresponde ao coeficiente 1.00 precisamente para ese ano que se calcula.

d) Abonda con multiplicar esta cantidade base obtida segundo se indica no punto c), polo coeficiente que corresponda, para que resulte o que devengará cada fillo.

e) Á súa vez, súmanse as cantidades devengadas por cada fillo, resultando o total que percibirá cada traballador solicitante.

f) A suma de todos os totais percibidos polos traballadores ten que ser necesariamente o pactado en convenio.

18. Os delegados de persoal estudarán os casos nos que se apreciou incorrección de datos facilitados polo solicitante. Se se probar algún falseamento intencionado de datos poderanse adoptar sancións, incluso ata a suspensión indefinida da axuda.

Disposición adicional

Procedemento voluntario de solución de conflitos.

Ambas as partes acordan incluír nesta disposición adicional o seguinte texto:

1. Adhesión.

As partes asinantes deste convenio colectivo acordan adherirse, de xeito incondicionado, á totalidade do III Acordo sobre solución extraxudicial de conflitos laborais publicado no BOE do 29 de xaneiro de 2005 (ASEC).

2. Procedementos.

Os procedementos para a solución de conflitos colectivos son:

- a) Intervención previa e preceptiva da comisión mixta.
- b) A mediación.
- c) A arbitraje.

### 3. Órganos e ámbitos.

Será o organismo creado no ámbito da comunidade autónoma quen entenda e tramite os procedementos de mediación e arbitraje.

A eficacia e a tramitación dos citados procedementos rexeráse polo establecido nas normas e regulamentos de funcionamento dos distintos organismos.